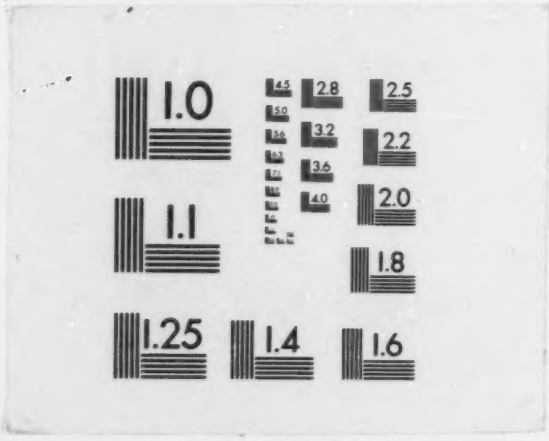
MS109

Micromedia Limited



MICROCOPY RESOLUTION TEST CHART
NATIONAL BUREAU OF STANDARDS-1963-A

This statement was filmed with this document.
If the pages of the document are less clear
than this statement it is due to the poor
photographic quality of the document.

NATIONAL MICROGRAPHICS ASSOCIATION

24x

Annual Report

1983

Canada

Annual Report

1983

Public Service Commission of Canada

Commission de la Fonction publique du Canada

A summary of this report is available in braille and on audio cassette.

© Minister of Supply and Services Canada 1984
Cat. No. SC1-1983
ISBN O-662-52875-1
PSC 312T320

The Honourable Serge Joyal
Secretary of State of Canada
House of Commons
Ottawa

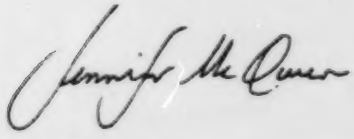
Dear Minister,

We have the honour of asking you to transmit for tabling in the House of Commons the report of the Public Service Commission of Canada for 1983.

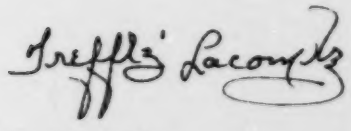
It is submitted to Parliament in conformity with the provisions of section 45 of the *Public Service Employment Act* (Chapter 71, Statutes of Canada 1966/67).

Yours sincerely,

Edgar Gallant
Chairman



Jennifer R. McQueen
Commissioner



Treffle Lacombe
Commissioner

The Commission at a Glance

The Commissioners

The jurisdictional powers of the Public Service Commission rest with the three commissioners, one of whom is the chairman. Each is appointed by the Governor in Council for a ten-year term and has the status of deputy head. Together, the commissioners set overall policy in accordance with the *Public Service Employment Act*. The chairman is chief executive officer and a majority of commissioners constitutes a quorum.

Executive Secretariat

The secretariat plans and coordinates strategy, policy, and ongoing activities on behalf of the Commission. It responds to requests for information from members of Parliament, prepares the Commission's annual report, and performs various functions outlined in the *Act*.

Management Category Programs Branch

This branch establishes policies and systems for recruitment and selection of members of the Management Category in accordance with the *Act* and in keeping with Commission policy. It carries out career and succession planning and staffing activities for senior management and executive positions, and counsels members of and aspirants to the category. The branch is responsible for the Career Assignment Program, Interchange Canada, and for international assignments.

Staffing Programs Branch

This branch establishes staffing policies and procedures, selection standards and tests, and administrative procedures for Commission and departmental staffing in accordance with the *Act*, and Commission policy and directives. It recruits and refers candidates from outside the Public Service, performs staffing activities not delegated to departments and oversees departmental staffing activities to ensure application of the *Act* and the *Public Service Employment Regulations*. The branch coordinates those parts of the Official Languages Program for which the Commission is responsible. It sets language standards for bilingual positions and tests the language skills of candidates and incumbents. Its many responsibilities include the Women's Career Counselling and Referral Bureau, the National Indigenous Development Program, and the Access Program for Handicapped People. It also carries out human resources planning activities.

Audit Branch

This branch conducts cyclical audits of delegated and non-delegated staffing activities in all departments and agencies that come under the *Act*. In addition, other personnel management functions under the jurisdiction of the Treasury Board of Canada are integrated into these audits. The audit of these additional functions is carried out pursuant to the agreements between the two central agencies on their respective roles and responsibilities.

Appeals and Investigations Branch

This branch establishes independent boards to hear appeals brought by public servants against alleged breaches of the *Act* and *Regulations*, in such matters as appointment, promotion, demotion, and release. Decisions of appeal boards are final and binding on both the parties and on the Commission, and can be set aside only by the Federal Court of Appeal. The branch investigates complaints from employees and applicants for employment alleging discrimination in the Public Service. It serves as ombudsman in handling complaints from employees alleging harassment or unfair administrative treatment on the job, and investigates complaints of questionable staffing practices brought to its attention by any source.

Staff Development Branch

This branch provides federal departments and agencies with staff development and training programs to improve the occupational performance of employees and to assist in implementing Treasury Board training policy and departmental training plans.

Language Training Program Branch

In response to departmental needs, this branch provides language training to meet job requirements. At the request of departments and agencies, it develops and conducts specialized courses in both official languages in the National Capital Region and across Canada. It also conducts the Advanced Language Training Program. It offers advice and assistance related to language training: analysis of needs, development of courses and programs to meet specific needs, program evaluation, testing, and guidance to public servants.

Corporate Systems and Services Branch

This branch designs, promotes, implements and coordinates departmental management systems in support of corporate management; ensures that internal Commission policies and systems are consistent with central agency requirements; provides direction and support in the acquisition and management of resources in the Commission, and provides common support services to other branches through its directorates: administration, information and management systems, corporate systems and analysis, finance, public affairs, personnel, internal audit, and regional services.

Contents

Highlights 8

Introduction 9

Adapting Merit to New Realities 11

Applying Merit 15

Promoting Underrepresented Groups 16

A Decisive Step for the Management Category 19

Staffing and Human Resource Management 21

Other Activities 25

Protecting Merit 29

The Widening Scope of Audits 30

Appeals and Investigations: A New Strategy 31

Training Public Servants 35

Developing Relevant Language Skills 36

Training for Efficiency and Effectiveness 37

Managing the Commission's Resources 39

Statistics 44

Facts to Note 46

Explanatory Notes 46

List of Tables 53

Tables 55

Highlights

Decrease

- Public Service population: 222,044 compared to 222,582 in 1982
- Appointments: 86,588 compared to 100,041 in 1982; 10,066 persons appointed from outside the Public Service compared to 15,538 in 1982
- Promotions: 19,949 compared to 26,360 in 1982
- Resignations: 6,608 compared to 8,387 in 1982, down from 14,859 in 1981
- Appeals: 2,400 compared to 2,885 in 1982
- Language training: 12,207 participants 3,229 of whom were in continuous courses versus 13,258 and 3,098 in continuous courses in 1982

Increase

- Representation of women: 40.6 per cent of total population compared to 40.4 per cent in 1982
- Representation of francophones: 27.4 per cent versus 26.8 per cent in 1982
- Surplus employees: 1,566 or 75 per cent more than in 1982
- Lay-offs: 1,123 compared to 535 in 1982
- Professional training: 10,968 participants in 575 courses compared to 10,251 in 498 courses in 1982

New Initiatives

- National Applicant Inventory System
- Access Program for Handicapped People
- Women's Career Counselling and Referral Bureau
- National Indigenous Development Program

Introduction

This is the seventy-fifth report that the Public Service Commission (up to 1967 the Civil Service Commission) has had the pleasure of submitting to Parliament. It was in 1908 that Parliament first embarked on a radical reform of hiring and promotion practices in the federal administration, with a view to establishing a public service in which employees would be appointed on the basis of their professional and personal qualifications and not because of their political affiliation or the services they had rendered to a political party or candidate. This reform, which was more clearly defined over the years through successive acts of Parliament, has given Canada a public service characterized by a political impartiality and professionalism that are the envy of many countries.

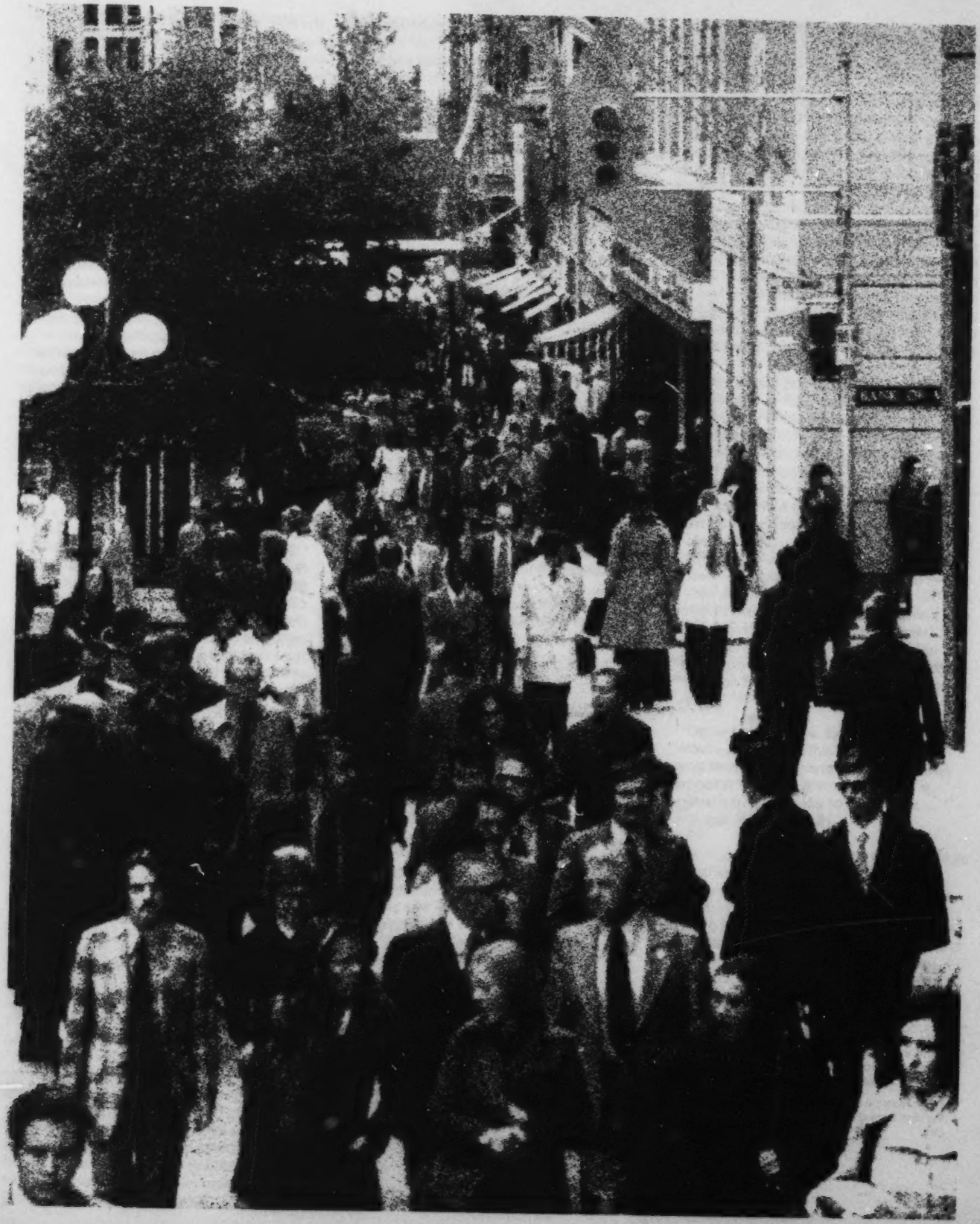
The first chapter of this report "Adapting Merit to New Realities" examines the values, principles and rules which underlie the major achievements of the Commission over the past seventy-five years. Throughout this period, marked by extensive social and economic change, the constant concern of Parliament has been to ensure that Canadians could depend on the services of a professional and politically impartial Public Service. In spite of the strong pressures that now exist to modify the systems and the rules of conduct that have maintained and protected these fundamental features of our Public Service, we believe that Parliament will want to weigh carefully the long-term consequences of any change before reaching a decision. Our own analysis leads us to recommend changes to the present legislative framework, changes which appear to be necessary to enable the Public Service of Canada to respond with a high degree of success to the demands of the future.

The second chapter of the report presents an overview of the initiatives that the Commission has undertaken since 1967 to enhance the participation of underrepresented groups. It also outlines measures introduced by the Commission in 1983 in support of the government's Affirmative Action Program, including the establishment of the Women's Career Counselling and Referral Bureau, the National Indigenous Development Program, and the Access Program for Handicapped People.

Other activities carried out by the Commission are grouped under the following headings: Applying Merit (staffing and related activities), Protecting Merit (audit and redress), and Training Public Servants. The last chapter deals with the Commission's management of its internal resources.

Finally, we wish to pay tribute to the dedication and support of the employees of the Commission and to express our gratitude to members of Parliament, officials of the Treasury Board Secretariat of Canada, departmental managers and representatives of bargaining units in the Public Service for their assistance and cooperation.

Adapting Merit to New Realities



Merit is, and must remain, the fundamental principle of staffing in the Public Service* of Canada. The way in which merit is viewed and the methods of application of this principle, however, must be reviewed continually to take into account the changing values and expectations of Canadian society and, specifically, the personnel needs of the Public Service. This has been one of the main concerns of the Public Service Commission in recent years as it focussed its attention on a review of the merit system to ensure that staffing procedures meet the operational requirements of departments** and the demands of the public interest.

The careful deliberation and the energy invested by the Commission to adapt merit to these changes have been in keeping with a rich tradition of values and principles — a tradition which has made Canada's Public Service one of the most respected in the world. It is this tradition which, over many decades, has provided the federal government with the invaluable support of a corps of qualified and dedicated public servants. Convinced that the complementary principles of appointment on the basis of merit and the political impartiality of public servants are essential elements of this tradition, the Commission considers it appropriate in this, its seventy-fifth year, to assess the progress made since Parliament legislated an end to political patronage and nepotism in the public service.

Mandate of the Commission

The principle of merit in the public service was established by Parliament through the adoption of the *Civil Service Acts* of 1908 and 1918. According to this principle, appointments to and promotions within the public service are based on the assessment of the personal and professional qualifications of candidates, without regard to their affiliation with a given political party, or their political allegiance. At the same time, Parliament prohibited public servants from engaging in political activities or contributing funds to a party, thus ending the practice of 'macing' whereby the party in power systematically deducted a portion of the salaries of persons appointed by the party.

To ensure the competence and impartiality of public servants, an independent commission reporting to Parliament was established in 1908. It was made responsible for appointing and promoting public servants in the 'inside' service (positions at headquarters in Ottawa). In 1918, the Commission's responsibility was extended to include the entire federal public service. The 'service to the public' aspect of the public service and the accountability of the Commission to the elected representatives of the people thus were clearly affirmed.

The achievements of the Commission in fulfilling its responsibilities may be listed under the following broad headings:

- eliminating patronage
- influence of scientific management
- rights and privileges of employees
- flexibility and delegation
- rights of individuals and groups.

Eliminating Patronage

Parliament generalized the application of merit to the whole public service when, in 1918, it placed total responsibility for staffing in one central agency — the Commission. One rule to be applied equitably and in the same manner to everyone was considered to be the best way to put an end to political and administrative patronage.

"The benefits to the service and the relief to ministers and members of Parliament which have resulted from the non-partisan appointments to the various positions in the Inside Service, since September 1, 1908, have been very generally recognized." (Annual Report, 1911)

The competitive process was deemed to be the best practical method of selecting employees regardless of whether they were public servants at the senior or lower levels. The decision of the Commission in the early 1920s to administer all competitions itself strengthened this trend toward uniformity.

Influence of Scientific Management

When the act of 1918 came into force, the theories of the American school of scientific management were revolutionizing administrative and organizational methods. Focussing on the job rather than on the individual, the scientific method of analysis narrowed the definition of merit to mean the ability of an employee to perform the duties of a specific position. As a result, individual potential and the possibility of appointment to classes of positions were largely neglected. Appointment to position under the present *Act* — the *Public Service Employment Act* of 1967 — perpetuates this concept.

The scientific approach to employment, nevertheless, made a significant contribution in that the analysis of the duties of positions produced a rational and objective basis for personnel selection.

"Some system of continuous inspection must be instituted, preferably under a permanent and independent Civil Service Board, in order to keep the public service worthy of the duties required of it." (Recommendation of the Royal Commission of 1907, referred to in Annual Report, 1918)

Rights and Privileges of Employees

From its very beginning, the Commission has paid close attention to the concerns of employees and has always sought to ensure just and equitable treatment for all in matters related to employment. The present ombudsman role dates from the period between 1908 and 1967 when the Commission was the central personnel agency of the public service.

Avenues of redress, however, were not legally instituted until 1961. The *Civil Service Act* was amended to provide a right of appeal with respect to promotion, transfer, demotion, suspension and release. In the case of release due to involvement in political activities, employees were only granted the right to be heard.

* In this report "Public Service" refers to those departments and agencies to which the *Public Service Employment Act* of 1967 applies. Otherwise, "public service" is used.

** In this report, except where a distinction is necessary, the term department refers to departments and agencies.

As the Royal Commission on Government Organization (Glassco) pointed out, the emphasis on equity and uniformity in the application of merit which prevailed from 1918 to 1960 led to a crippling proliferation of regulations and procedures. Subsequently, the formal establishment of avenues of redress gave rise to defensive attitudes and to the development of an inflexible system which, while it served merit and the rights of employees fairly well, was detrimental to the efficiency and effectiveness of the Public Service.

Flexibility and Delegation

The three acts which came into force in March 1967 — The *Public Service Employment Act*, the *Public Service Staff Relations Act* and the amended *Financial Administration Act* — represented a significant change in direction. The recognition of the right to collective bargaining released the Commission from the responsibilities it had fulfilled on behalf of the government as employer, thus allowing it to focus its attention on the application of merit and the upholding of impartiality.

A prominent feature of the *Public Service Employment Act* is the flexibility it provides in adapting merit. Under the *Act*, appointments can be made through or without competition. Persons or positions may also be excluded, in whole or in part, from the application of the *Act* where the Commission is of the opinion that this will be in the best interests of the Public Service. The Commission is also authorized to determine selection according to merit and to delegate staffing authority to departmental deputy heads. This increased flexibility allowed the Commission to respond more effectively to personnel needs in the Public Service.

In spite of the evident progress which came about as a direct result of the *Act* of 1967, the Office of the Auditor General of Canada, the Special Committee on the Review of Personnel Management and the Merit Principle (D'Avignon) and the Royal Commission on Financial Management and Accountability (Lambert) pointed out the basic flaws hindering administrative efficiency and effectiveness, and weakening the accountability mechanisms in the Public Service. Reference was made as well to the tendency of central agencies to impose controls and restrictions rather than provide general guidelines. These observations formed the basis for an administrative reform of personnel management, the main aspects of which are: the streamlining of staffing regulations; the tailoring of delegation instruments to departmental needs; the clarification of the roles and responsibilities of the Treasury Board and the Public Service Commission; and the establishment of the Management Category.

Rights of Individuals and Groups

Over the last fifteen to twenty years, the Canadian people have become more demanding of the Public Service and have come to expect more from it, for two main reasons: on the one hand, people have become more aware of the bilingual character of Canadian society, of its cultural and social diversity and of the contributions which different groups and communities within it make to the collective experience; on the other hand, it has become evident that the government, and by inference the Public Service, is playing an ever-increasing role in the economic, social and cultural life of Canadians. The Canadian people have come to view the Public Service as truly their own. It must be sensitive to their needs, representative of the people it serves, open in its operations and accountable to the taxpayer.

The demand that the Public Service be representative and sensitive to the needs of the people first became evident with the growth of bilingualism and later with the implementation of equal opportunity programs. More recently, the government's Affirmative Action Program focussing on women, indigenous people and handicapped persons also raised the question of visible minorities, an indication that the concept of equal representation is developing in a way that will require the Public Service to be more representative and sensitive to the needs of individuals and groups in Canadian society.

Present and Future Challenges and Demands

The changes taking place within the Canadian society indicate that people will expect added services and that demands from underrepresented groups will continue to increase while pressures mount to reduce public spending. It follows that the Public Service will have to demonstrate an even greater capacity to adapt and redirect its activities. The process of redeploying human resources must be accelerated and made more effective if it is to keep up with changing government priorities and social needs.

Basic Principles

To meet these challenges, the Commission believes that certain fundamental principles must be respected. The public interest must remain the touchstone by which we judge decisions relating to personnel management. Merit must continue to govern staffing decisions. The impartiality of public servants and of the Public Service itself must be assured.

It is important to recall the reasons behind Parliament's decision to establish an impartial and professional public service seventy-five years ago. Under Canada's parliamentary system, the public service plays a fundamental role in helping the government and Parliament serve the best interests of the people. Public servants fulfill an essential function in the development of laws and policies and in the administration of resulting programs. Governments have a right to expect from their public servants objective information and impartial advice based on professional expertise. At the same time, citizens have the right to be confident that public servants will deliver the services provided by government in a professional and impartial manner.

The consequences of this stand for impartiality must be recognized clearly. The Commission believes that the Public Service will be able to accomplish its mission only if public servants refrain from engaging in partisan political activities. Therefore, it is essential that public servants conduct themselves in a manner compatible with the impartial nature of the Public Service.

> **"Open competitive examination would ... exclude the incompetent and lessen the chances of unsuitable appointments ... it would open the government service to the public ..."**
> (Annual Report, 1918)

Merit must continue to be the basic principle for staffing the Public Service. As was reemphasized in the Commission's 1982 annual report, the public interest requires that the interpretation of this principle take into account four factors: the efficiency and effectiveness of the Public Service; sensitivity and responsiveness to the needs of the public; equality of access to Public Service jobs and of opportunity for advancement; and equitable treatment for all. Selec-

tion must also be based on an objective assessment of the personal and professional qualifications of candidates, thus making certain that only qualified persons are appointed.

Reviewing the Application of Merit

For several years the Commission has sought to increase the flexibility of the procedures through which merit is applied in the Public Service. More will have to be done in this respect over the coming years. True, some of the benefits of administrative reform are still to come and some aspects of that reform have yet to be implemented. However, it will not by itself resolve all the problems and achieve the degree of responsiveness that the Commission considers necessary.

A review of the present legislative framework shows why. The *Act* contains several prescriptive provisions that limit the application of merit. Although full use has yet to be made of the flexibility which is allowed under the *Act*, the procedural anachronisms of the present legislation do not allow the Commission to reduce staffing costs, or delays and difficulties in obtaining qualified personnel as much as it would like. One may ask whether it is appropriate to provide only one staffing system for all positions, as is the case under the present *Act*, regardless of the special requirements of various types of jobs. It should also be noted that more than seven sections of the *Act* are devoted to the competitive process. For competitions open to the public, the area of competition must be determined on the basis of the area of residence from which applicants must come. In the case of competitions open only to employees of the Public Service, the areas of competition must be determined on the basis of area of residence as above, and additionally, on the basis of that part of the Public Service, if any, and the nature of the duties and the level of positions, if, any, in which prospective candidates must be employed. Eligibility lists must be established according to a very strict procedure.

Other aspects of the present legislation can also be questioned. Should the concept of appointment to a specific position be maintained in spite of the obstacles this presents to the transfer and redeployment of employees in the Public Service and the resulting loss of efficiency and effectiveness? The experience gained since the Management Category Exclusion Approval Order was implemented may be instructive in this regard, as the Order was designed precisely to facilitate a more effective use of management personnel.

A Coordinated System

There is no doubt that personnel management in the Public Service has become more and more complex. Consider for example, avenues of redress: some come under the responsibility of the Commission, while others fall within the ambit of the Public Service Staff Relations Board, as provided for under the legislative framework of 1967. In the intervening years, two new surveillance mechanisms under the *Official Languages Act* and the *Canadian Human Rights Act* have been established. In spite of administrative arrangements to avoid overlap, the situation has become confused as several parties may be called upon to deal with the same problem, depending on the interpretation of a specific case. Given the many avenues of redress now available and the role of Public Service unions, one wonders if the traditional ombudsman role of the Commission, which dates back to a time when it had the sole responsibility for personnel management, should continue.

For many years now, the Commission has attached considerable importance to the coordination of efforts of all those involved in the various aspects of personnel management in the Public Service. The need for coordination is recognized in the agreements on roles and responsibilities with the Treasury Board of Canada and by the participation of the Commission on a number of interdepartmental committees. (See Interdepartmental Advisory Committees, page 26.) The Commission also seeks opportunities for productive dialogue with other parties, including members of Parliament, Public Service unions, and the commissioners of provincial and territorial public services. However, such consultation cannot remedy the particular structural defects, duplication and the confusion that have been described earlier.

Toward Legislative Reform

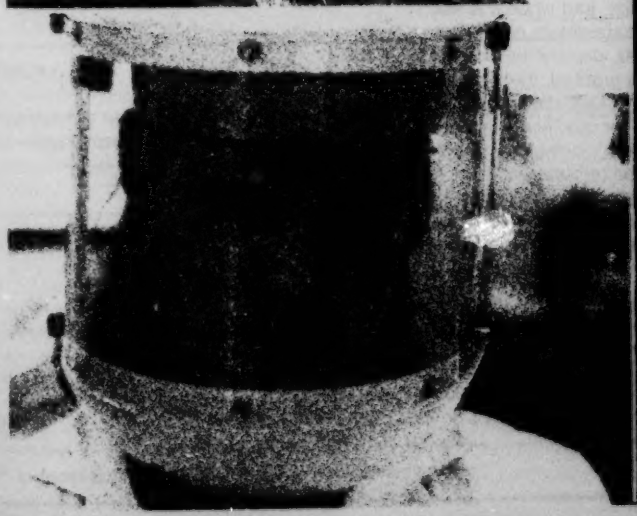
The challenges facing the Public Service require that the ability to adapt to change be enhanced without any loss in effectiveness. If this objective is to be achieved, management systems and organizational patterns must serve to reinforce positive attitudes among managers and all public servants. The administrative reform represents an important first step in that direction by emphasizing and relying on the quality of human resources in the Public Service. Nevertheless, the time is approaching when the Public Service personnel management function as a whole will have to be re-examined to bring the administrative reform to a successful conclusion and to maintain the impetus given to the management of human resources in the Public Service. Legislative changes will have to be considered.

To provide a basis for discussion on this subject, the Commission suggests that the following points be considered.

- The preamble to a new legislative framework should state the general principles of management in the Public Service as well as the ethical standards to be followed by every public servant.
- The new legislative framework should provide general guidelines rather than specific provisions which soon become outdated and then obstruct rather than aid the achievement of legislative objectives.
- The legal framework should allow for specific applications of the merit principle.
- Regulations for the application of merit should continue to remain under the regulatory authority of the Commission.
- All personnel management functions should be included in a new legislative review. In this way, the impact of specific decisions on the whole process of personnel management can be evaluated adequately; the various aspects of personnel management can be integrated properly; and the roles and responsibilities of the various agencies involved can be delineated clearly, thus strengthening accountability.

Legislative changes based upon these general principles would make it possible to continue to adapt the staffing system to the needs of the Public Service and to the expectations of the various groups in Canadian society. In the Commission's view, the ultimate purpose of legislative reform should be to establish the means of promoting excellence in the Public Service, encouraging dedication and a sense of mission among public servants generally and strengthening the mutual respect and confidence of the Canadian people and the Public Service.

Applying Merit



Promoting Underrepresented Groups

Nineteen eighty-three marked significant developments in the Public Service Commission's drive to eliminate subsisting barriers to the employment and advancement of handicapped persons, women and indigenous people and to ensure equal opportunity in the Public Service.

The government, with its announcement in June 1983 of a Public-Service-wide affirmative action program, has placed new emphasis on the development and implementation of equal opportunity measures and on strengthening the infrastructure in which these activities function.

From the inception of the affirmative action pilot project in 1980, the Commission has participated in the development of techniques which now are being implemented throughout the Public Service. It has assisted the pilot program steering committee in the development of a distinctly Canadian approach to the identification and elimination of discriminatory practices in the workplace.

The Commission views the current affirmative action program as an important step in the evolution of measures designed to ensure effective equality of opportunity rather than as a move in a new direction. The systematic process of human resource utilization and planning within the affirmative action program places special emphasis on equal opportunity measures and highlights the fact that programs and planning for underrepresented groups are central elements of effective management.

The question has often been asked, " Does affirmative action contravene merit ? " It cannot be overemphasized that the affirmative action program implemented in 1983 does not conflict with merit, which requires that only qualified persons be appointed. The program is designed to eliminate unwarranted barriers to employment and to increase the participation of handicapped persons, women and indigenous people through improvements in human resource planning and management.

In addition to affirming the merit principle, the *Public Service Employment Act* specifies that in prescribing and applying selection standards, the Commission " ...shall not discriminate against any person by reason of race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, disability or conviction for an offence for which a pardon has been granted. " The obligation of the Commission not to permit the application of selection standards that would result in preferential treatment provides the most effective protection against discrimination in recruitment and selection, and guarantees equality of access to jobs in the Public Service. This is another guarantee that only qualified individuals are appointed to the Public Service.

> **"The examinations are open, in respect to all positions in the departments in Ottawa, to any and all residents of Canada, and, in respect to positions in a province, to any and all residents of that province. There is entire equality of opportunity. "**
> (Annual Report, 1918)

Notwithstanding, Parliament has provided that with the approval of the Governor in Council, the Commission may exclude persons or positions, in whole or in part, from the operation of the *Act*. Thus, where the Commission judges it to be in the best interests of the Public Service, and when it is not practicable within the parameters of the *Act* to apply other measures, preferential access to employment may be granted. Exclusion Approval Orders for qualified, mentally handicapped persons; for qualified women in custodial positions with Correctional Service Canada; and for the recruitment of qualified indigenous people to developmental assignments in Indian and Northern Affairs Canada are examples where preferential measures have been used.

These measures must be treated as special and limited in coverage and duration. In the Commission's opinion, their general use would not be in the best interests of the Canadian people, the Public Service, or even the target groups in question. Selection and recruitment according to merit, as determined by the objective assessment of each individual's ability to perform the duties of the position, must remain the rule. The merit principle leaves no room for quota systems and general preferences. Even if quotas were permitted, sound management suggests they be avoided, for meeting quotas by any means would tend to become the manager's prime concern and the truly essential objective — that of achieving an equitable representation of well-qualified Canadians from all groups — might be set aside.

The Commission considers that numerical objectives for the increase in the representation of women in the Management Category and numerical objectivec which will be developed as part of departmental human resource plans must be used only as tools for establishing employment strategies for underrepresented groups, such strategies to be implemented in full respect of the merit principle.

Measures to Ensure Equality of Opportunity

In support of the affirmative action program and in cooperation with Treasury Board Secretariat, the Commission has developed a series of special measures for handicapped persons, women and indigenous people. In addition to these initiatives, the Commission continues to direct considerable attention to its many existing equal opportunity programs in the Public Service.

Handicapped Persons

In 1981, the International Year of Disabled Persons, the Commission formalized its recruitment and referral services for handicapped persons seeking employment in the Public Service.

"The pilot project announced in December 1967 to provide for the employment in the Public Service in the Ottawa area of mentally retarded persons has been implemented." (Annual Report, 1968)

General services

The Commission carries out a number of activities under its Program of Services to Handicapped People. Regional coordinators seek out qualified, handicapped persons and enter their applications in inventories which are shared with departmental staffing officers to ensure the widest possible exposure to job opportunities.

Other on-going activities include: distributing job information and advertising in appropriate formats, providing advisory services to departments on such matters as methods of testing and the use of work-essential technical aids and conducting information sessions on the employment of handicapped persons.

Special Access

On behalf of the Treasury Board and in cooperation with its Secretariat, the Commission launched the Access Program for Handicapped People. The program, with a life span of five years, provides on-the-job training and orientation to physically handicapped persons who, though qualified in other respects, lack relevant work experience. As an incentive, the program provides person-years and salary dollars to participating departments. Participants are appointed to departments for on-the-job training after which it is expected that they will qualify for and be offered continuing employment in the sponsoring department.

The Commission also has established a central bank of sophisticated work-related technical aids for persons participating in the Special Access Program. Among them are: a talking micro-computer used by the visually impaired; a self-elevating wheelchair that allows access to high shelves; a special split-screen television reading system; and a portable FM transmitting and receiving system that provides amplification of a speaker's voice for the hearing-impaired.

Although only a few months in operation, early results of the Special Access Program are encouraging. This year, 69 handicapped persons were employed as a result of the program and another 424 as a result of the Commission's continuing activities (table I).

Women

Although equal opportunity programs for women have met with a general measure of success, progress in certain areas such as the advancement of women to upper management levels has been limited. In these circumstances, measures were taken to increase the representation of women.

"There would be difficulties also, some of them, it is true, the result of prejudice, but none the less real, were a women to be appointed to administer an office or section of a department involving the control and direction of a number of male clerks." (Annual Report, 1909)

This year a completely new program designed to improve the representation of women in the Management Category was introduced. At the end of 1983 women comprised 5.9 per cent of the Management Category, while they accounted for 40.6 per cent of the entire Public Service.

"It is freely admitted that there are women who have quite as good executive ability as men and who might, on the mere ground of personal qualifications, fill the higher positions in the service." (Annual Report, 1909)

Emphasis has been placed on career planning and counselling for women. A special national recruitment program was undertaken to identify women occupying executive level positions outside the federal Public Service who may be interested in opportunities in the Management Category.

These measures, combined with the continuing and new programs and activities of the Commission and departments, will be instrumental in meeting the numerical objective for the participation of women in the Management Category announced by the government in October 1983. The objective to increase the number of women in the Management Category from 217 in 1983 to 475 by 31 March 1988 can be accomplished through good management, assisted by measures such as the Women's Career Counselling and Referral Bureau, described further in this report.

Equal Opportunities

The Office of Equal Opportunities for Women, established well over a decade ago, continues to review staffing policies and procedures; design and develop programs for women; and disseminate pertinent information to women employees and applicants to the Public Service. The office continues to undertake representational and liaison functions. The range of activities carried out in 1983 includes the monitoring of

Table I

Number of appointments of handicapped persons to the Public Service by level, type of employment, and location, 1983

	Type of employment			Location		
Level	Term*	Indeterminate	Total	National Capital Region	Other	Total
Officers	80	36	116	50	66	116
Support staff	272	36	308	190	118	308
Total	**352**	**72**	**424**	**240**	**184**	**424**

* Includes appointments for terms of less than six months.

referrals from the applicant inventories ; the establishment of an inter-departmental task force on microtechnology in the workplace; and cooperation in the development of a project to determine whether or not women are arbitrarily screened out during the competitive process, and if so, at what stage. The Office of Equal Opportunities for Women also conducted numerous training and information sessions for managers and other departmental employees. Some of the topics addressed were: women and microtechnology, part-time work, career planning and introduction to computers.

Career Counselling and Referral

The Women's Career Counselling and Referral Bureau, established by the Commission in 1983, provides a career counselling service for women within the Public Service at one and two levels below the Management Category and for women at three levels below who have been identified as having high potential to reach the category. This counselling service is also extended to women holding senior positions in the private sector who are interested in a management career in the Public Service. The referral services provided complement the counselling services by referring women candidates to vacant positions at one and two levels below the Management Category; by referring women with high potential to positions in groups and levels where women traditionally have been underrepresented; and by encouraging departments to assign women as temporary replacements for managers on leave or assignments.

"By 1973, all recommendations of the Report of the Royal Commission on the Status of Women which pertained to Commission responsibilities had been implemented." (Annual Report, 1973)

Although the bureau was in full operation for only a few weeks in 1983, it counselled 177 women and referred 8 for appointment to the Management Category.

In addition, the Commission and the Treasury Board Secretariat have indicated that each session of the senior management orientation course offered by the Commission will be open to a certain number of women occupying positions one level below senior management.

Indigenous People

In the autumn of 1983 the Commission, on behalf of Treasury Board, officially launched the new National Indigenous Development Program which, together with the Northern Careers Program and the Office of Native Employment, provides a full range of activities to ensure that indigenous people have full access to Public Service jobs.

"In November 1971, the Commission announced a special program to help resolve problems relating to the employment of Native people." (Annual Report, 1971)

Office of Native Employment

The Commission has made continuous efforts to increase managerial awareness of its guidelines and programs and the established policies of the government in support of increased participation of indigenous people. The Office of Native Employment holds sessions to inform managers and personnel officers on the best ways to implement the Commission's policies in order to support the objectives of the government concerning indigenous people, their cultures and aspirations. The Office of Native Employment assists departments in the planning of exhibits for equal opportunity days, and participates as a resource centre for information on indigenous people and work. It also advises prospective native employees on recruitment procedures, job readiness, career development, training programs and ways to maximize their Public Service career opportunities.

This year the Commission integrated the inventory of candidates of the Office of Native Employment with other inventory systems, thus increasing the opportunity for indigenous candidates to be considered for all positions for which they qualify.

Careers in the North

Since its establishment in 1974, the Northern Careers Program has attracted over 300 indigenous participants from the North. This program provides indigenous people with training and career development opportunities in order to increase their participation in departments operating in the northern parts of Canada.

At the end of 1983, there were fifty-eight participants in the program. Over the next two years, the program will be modified so that departments providing on-the-job training opportunities for participants will share equally with the Commission the cost of person-years and salaries of participants. This modification will increase the potential number of participants in the program at any one time to a maximum of ninety-one.

The Northern Careers Program is operated through offices located in Whitehorse and Yellowknife. This year the Commission received additional resources for the establishment of a third office in Frobisher Bay to improve the services provided to the eastern Arctic. This office will open in early 1984.

A National Program

The National Indigenous Development Program was launched by the Commission in 1983, in accordance with a government decision and in cooperation with the Treasury Board Secretariat and the national indigenous associations. This program responds to the long-identified shortage of indigenous people in managerial ranks and is aimed at status and non-status Indians, Métis and Inuit who aspire to and have the abilities to meet the requirements of managerial positions in the Public Service. Participants may remain in the program for approximately two years during which time, through assignments of a managerial nature, they develop the skills and qualifications required to compete successfully for management positions in the Public Service. Formal training, work assignments, counselling and career planning assistance are the main features of the program.

Black People

The Commission continues to promote the recruitment of Black Nova Scotians for Public Service jobs. This year 44 Black candidates were referred to officer- level positions in federal departments in Nova Scotia, compared to 35 in 1982. Of this number, 12 qualified. The number of Black people appointed to Public Service positions in Nova Scotia during the year was 216, compared to 175 in 1982.

"The Commission's Atlantic Regional Office established the Black Employment Program in 1973 ... to eliminate barriers to the full participation of Blacks in the Public Service." (Annual Report, 1977)

Among the activities undertaken during the year were: the publication and distribution within the Nova Scotia Black community and in departments of the first Black Employment Program brochure and poster; the publication of newsletters on career and employment opportunities; the organization and conduct of briefing sessions and workshops; and a staffing course to increase the awareness of departmental managers and equal opportunity representatives in matters of concern to the Black community; and promotional activities to enhance the recruitment of Black people.

In cooperation with the Nova Scotia Civil Service Commission, a career seminar was held for high-school teachers and guidance counsellors to provide information on the career and employment opportunities available federally and provincially. Preliminary statistical data were compiled through a departmental survey of Black public servants in Nova Scotia which will serve as a basis for future annual surveys to chart the career and employment progression of Black public servants.

In Support of Affirmative Action

As was indicated earlier, the Commission has been active from the outset in contributing to the design and development of a distinctly Canadian approach to affirmative action which emphasizes integration with the human resource planning process. In 1983, with the service-wide expansion of affirmative action, the Commission prepared and distributed a number of the tools essential to its success including availability estimates which are statistical studies designed to estimate the supply of qualified persons; statistical forecasts designed to estimate vacancy rates and the impact of vacancy rates on the representation of target group members; and data reports to help departments implement their affirmative action programs. The Commission also assists departments by developing the analytical tools necessary to ensure the success of the affirmative action program. These services continue the Commission's longstanding commitment to equal opportunities.

A Decisive Step for the Management Category

The Management Category was established in 1981 as a key component of a philosophy of management designed to improve the effectiveness of the Public Service of Canada by identifying a top management group of public servants. This year, the Management Category came a step closer to full implementation. The Treasury Board Secretariat completed conversion of management level positions to the executive group, and the senior management conversion process is now near completion. Altogether, this will bring the final number of positions in the category to slightly less than the 4,000 estimated at the outset.

> **"The establishment of a management category (is) an essential element in its (the Commission's) strategy to achieve high quality management in the Public Service."** (Annual Report, 1980)

The Public Service Commission shares overall responsibility for the management of the category with the Treasury Board of Canada, which has the primary policy role. To ensure central agency consistency, the Senior Personnel Advisory Committee is convened monthly by the chairman of the Commission to advise on developmental and succession planning and recruitment for the uppermost echelons of the category. The committee comprises the secretary of the Treasury Board, the comptroller general of Canada, the senior adviser on personnel management in the Privy Council Office and the commissioners.

The Commission develops policies and provides services for the category through three programs: Resourcing, Interchange Canada and the Career Assignment Program.

Resourcing Program

Management Category resourcing activities are organized into five portfolios: Economic Development; Government Operations; Social Development; Business, Defence, Transport and Communications; and the External Affairs and International Programs portfolio, which was put in place in 1983.

During the year the program provided a broad range of services including recruitment, appointment, brokerage or the marketing and deployment of individuals, development of resourcing strategies, counselling, and coordination of the mandatory training courses for members of the category. A major undertaking was the identification, assessment and implementation of resourcing strategies. Senior departmental personnel were also advised and assisted with respect to the assignment of Canadians to international organizations and foreign governments.

The Management Category Exclusion Approval Order of 1981 provides deputy heads with flexibility in the use of their management team by permitting redeployment between positions, without appeal, provided there is no change in the individual's level. Last year, about thirty per cent of all Management Category staffing actions were by intradepartmental redeployment. This administrative measure not only enables departments to respond to current demands and priorities but also provides members of the category with opportunities to broaden their management knowledge and experience.

In 1983, 1,127 appointments were made to and within the category, including 614 to the executive group and 513 to the senior management group. Of these appointments, 71 were made from outside the Public Service.

Resourcing Strategies

Resourcing strategies were established as a joint undertaking with departments. The strengths and weaknesses of management teams within a department or group of departments were reviewed and specific resourcing activities developed to respond to identified needs. Departments were asked to provide succession/replacement plans, along with a list of their employees with high potential for advancement, and plans for increasing the representation of underrepresented groups on their management teams. This service-wide human resource review and analysis resulted in the development of realistic numerical targets for the representation of women in the Management Category.

This year, a new framework was developed to put in place interdepartmental review committees to help the Commission establish individual career paths for executives and senior managers with high potential, such paths to be closely linked to the needs of the Public Service. Senior officials from departments will sit on these committees.

Brokerage
Brokerage is carried out as the first step of the resourcing process. Primarily concerned with marketing individuals to departmental managers and developing suitable terms and conditions of assignments, brokerage involves actively searching for new job openings and assignments on behalf of individuals requiring opportunities for development or other reasons. Based on the profile of a position or assignment, portfolio directors present departmental managers with names of individuals from the brokerage list who, through their work history and performance record, have demonstrated the skills required for the position or assignment. Through this approach departmental needs are met in a timely manner, while ensuring effective use of all resources of the Management Category.

International Assignments
The fifth portfolio — External Affairs and International Programs — includes the International Assignments Program which was established in 1978. This portfolio is responsible not only for staffing Management Category positions at External Affairs Canada, but also for continuing current activities aimed at improving Canadian representation at senior levels in international organizations and foreign governments. Such representation contributes to the enhancement of international relations, the transfer of knowledge and technology and the enrichment of participating individuals and organizations. Among the forty-one senior positions abroad to which Canadians were appointed in 1983 were the posts of Director, International Year for Shelter of the Homeless, in Nairobi; Director, Policy Development and External Relations for the World Food Council, in Rome; Director, External Review and Evaluation, Inter-American Development Bank, in Washington D.C.; Chief, General Administration of the International Social Security Association, in Geneva; and Head, Division of General Trade Policy and Related Issues, Organization for Economic Cooperation and Development, in Paris.

Interchange Canada Program

Integrating international assignments within the Resourcing Program enabled Interchange Canada this year to concentrate exclusively on exchanges of Public Service executives and senior managers with counterparts from the domestic private sector, the academic community and provincial and territorial governments.

Since 1971, the interchange program has promoted, planned and administered the temporary exchange of senior personnel between the Public Service and other public and private sector organizations for the purpose of developing and strengthening mutual trust and cooperation. There were 319 participants in the program in 1983.

"The interchange program between the public and private sectors began in August 1971. It fosters improved communications between the federal government and outside organisations..." (Annual Report, 1972)

"Linking Canada's New Solitudes," a study of the Interchange Canada Program published in July 1983 by the Conference Board of Canada, concludes that in so far as conflict arises from a misunderstanding of the goals, motives and pressures facing executives in the public and private sectors, a program such as Interchange Canada contributes positively to easing tensions between business and government.

Introduction of the Management Category has placed greater emphasis on the planned movement of senior personnel to improve the quality of management in the Public Service. Intra- and inter-departmental redeployment plays a major role in that regard. Greater cooperation and consultation between Interchange Canada and the Resourcing Program have also furthered this objective. In 1983, an interprogram committee was formed to review individual cases, establish joint resourcing strategies and explore ways of fostering even closer integration of the objectives of the programs.

Career Assignment Program

Established in 1968, the Career Assignment Program (CAP) has served as a stimulus for departments to identify employees with high potential at middle management levels. It has also been made available to a limited number of qualified nominees from municipal, provincial and foreign governments, the Canadian private sector and universities. The Career Assignment Program assesses the potential of candidates to perform at senior management and executive levels and offers those selected an integrated program of education, counselling and planned work assignments. The program has been successful. Over seventy per cent of graduates have entered the Management Category or equivalent levels of the Public Service.

In 1983, agreement was reached with the four western provincial and the two territorial governments to expand CAP to western Canada on an experimental basis. An operational base will be established in Edmonton early in 1984, providing more timely and effective service to federal departments and western participants. The first western management course is planned for the spring of 1985.

During the year, 34 persons entered the Career Assignment Program, bringing to 1,126 the total number of participants since it began. The program has also been successful in training and developing members of underrepresented groups, particularly women, to senior management levels. Of the 227 women now at executive and senior management levels, 38 are former CAP participants. During the past six years, women have averaged thirty-three per cent of participants in the program. For the first time, this year women accounted for the majority of new participants in one of the two CAP management courses. At year end, the program had 154 participants of whom 60 were women and 63 were francophones.

"The Career Assignment Program, after its second year of operation, is quickly becoming recognized as a major effort by the Public Service Commission and Treasury Board to groom promising public servants for top management positions." (Annual Report, 1969)

As an alternative to its own management course, CAP recognizes development programs offered in Quebec City, and in the United Kingdom, France and Belgium. Participants then begin the assignment phase of the program. Departments nominate candidates and final selection rests with a senior interdepartmental review board. In 1983, one employee was selected to attend *l'École nationale d'administration* in Paris and two management trainees from that institution were on short-term work assignments in Canada.

Staffing and Human Resource Management

Government-wide restraint measures were a major factor in staffing in 1983. Appointments dropped from 100,041 in 1982 to 86,588 in 1983, a decrease of 13.4 per cent. Of this number only 10,066 were appointments from outside the Public Service although the Commission received 170,190 job applications, not counting applications received by the Management Category Programs Branch of the Commission and Employment and Immigration Canada.

Appointments without competition rose from 19,003 in 1982 to 34,264 in 1983. This is mainly due to an increase in the number of reappointments without competition of term employees of more than six months from 2,656 in 1982 to 18,064 in 1983. These changes are the result of a new Commission policy relating to term employees which allows their reappointment to the same position without competition before the end of the employment period. Previously, such employees could not be reappointed before their term had expired and were then considered to have been appointed from outside the Public Service.

Review of the Staffing System

As part of the Commission's continuing review of the staffing system, a complete revision to clarify, simplify, and make the *Public Service Employment Regulations* easier to understand, apply and enforce, was undertaken in 1983. The proposed changes will be discussed with departmental representatives and bargaining agents during 1984.

While this review was underway, schedule 1 of the *Regulations* was amended to help Correctional Service Canada administer probation for the correctional group. In addition, section 44 will be amended early in 1984 to permit an extension of the period in which employees may appeal against release or demotion for incompetence and incapacity, where there are extenuating circumstances. This should reinforce equity in staffing.

Subsection 12(2) of the *Public Service Employment Act* was amended as a result of an amendment to the *Canadian Human Rights Act*. This subsection prohibits discrimination on the grounds of race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, disability, or conviction for an offence for which a pardon has been granted. However, a limiting subsection, 12(2.1) was added to the *Public Service Employment Act* to allow the application of selection standards on these grounds where they constitute *bona fide* occupational requirements of a position.

The Commission has also taken initiatives to simplify the hiring of persons for short-term employment in certain occupational categories or groups. Based on the positive experience of a pilot project launched in National Defence in 1982, the Commission obtained Governor in Council approval to grant Public Works Canada; Energy, Mines and Resources Canada; and National Defence an exclusion from the provisions of the *Act* for appointments of less than six months. This exclusion, granted at the departments' request and which will be in effect for two years, permits direct recruitment and speeds up the hiring process. It should be noted that persons hired under this exclusion order are not eligible to enter closed competitions. (See Group Exclusions, page 26.)

> **"The merit system ... is concerned with employment, the maintenance of an efficient personnel under the responsible ministers of the Crown so that government undertakings, whatever they may be, shall be well done, so far as loyal and competent administration is concerned."**
> (Annual Report, 1918)

In December 1981, the Commission offered departments increased staffing authority and the use of the Commission's Management Resources Information System (MRIS) for departmental staffing and human resources planning. To facilitate the use of this increased authority, the Commission is in the process of decentralizing terminal access to its computerized information system, thus establishing a direct link between departmental staffing and human resources planning requirements and information contained in the MRIS data bank. The Office of the Comptroller General of Canada and the Treasury Board Secretariat have been given direct access in order to assist in the management of the personnel administration and financial administration groups.

For the purpose of evaluating the benefits to departments of decentralized access, this year the Commission introduced pilot projects in Employment and Immigration Canada and National Defence. These departments were allocated an on-line link to the MRIS staffing module via video terminal. This allowed access to employee MRIS file information. It also allowed access to the MRIS human resource planning module, enabling the departments to evaluate and retrieve departmental or Public-Service-wide statistical data.

In the Commission's 1982 annual report, mention was made of the launching of a pilot project in Public Works Canada to establish a staffing system tailored to the department's needs. This project is now in the implementation phase. During 1983, Public Works instituted a system to inform employees of short- and long-term anticipated vacancies. In addition, the Commission permitted the department flexibility in establishing areas of competition and reached an agreement to improve the effectiveness and efficiency of external recruitment. The department also took steps to ensure its employees and managers are kept informed of the implementation and impact of these new measures.

Staffing Officer Development

Following the 1981 Treasury Board Secretariat's *Study Group Report on Improved Personnel Administration in the Public Service*, the Commission sought ways to contribute to the implementation of recommendations made in areas related to staffing. Thus in 1983, as a result of discussions with departments, the Commission made major changes to its training programs for staffing specialists to increase their consulting and problem-solving abilities. The outcome has been a modified training program for newly appointed staffing officers which incorporates a new professional staffing course. A new training course for experienced staffing officers has also been designed. These courses were offered four times in 1983.

Evaluation of these courses and feedback from the personnel community in general, and staffing specialists in particular, suggests that the Commission is succeeding in enhancing the professionalism and productivity of staffing officers in the Public Service.

Testing Services

Over the year, some 44,669 tests and examinations for purposes of selection and guidance were administered. The Commission has also been actively engaged in developing new types of assessment instruments for staffing, focussing mainly on the evaluation of managerial skills and abilities, as well as on the abilities required of professionals in the areas of finance and personnel. Increased use is being made of these assessment instruments not only for staffing purposes but also to assist with the selection of employees for developmental opportunities related to affirmative action, human resource planning and career management.

From 1908 to 1920, examination papers were included in the Commission's annual reports. A sampling of the questions used for recruitment is presented below.

Priority Placement

In 1983, the chairman of the Commission and the secretary of the Treasury Board wrote to deputy heads of departments to seek their cooperation in placing surplus employees. In anticipation of the impact of government restraints, the Commission also took steps to increase the effectiveness of its priority clearance system. In regions that had a heavy concentration of surplus employees in certain occupational groups, the Commission concentrated its efforts on finding assignment opportunities. Special emphasis was also placed on retraining, and the priority clearance system was used to identify positions for which surplus employees could qualify if given training.

Reorganization and decentralization in a number of departments were the main causes for the substantial increase in redeployment of staff. The 1,566 employees declared surplus in 1983 for reasons other than privatization represent an increase of seventy-five per cent over the preceding year. In table II, most of these employees appear under the heading of surplus employees for reasons of reorganization (875) and decentralization (419), for a total of 1294. The other 272 employees are integrated under lay-off, as their status changed during the year. The number of employees entitled to other types of priorities has also increased.

In 1983, a total of 39,327 clearances for indeterminate positions were issued to departments, a decrease of 14,590 when compared with 53,917 in 1982.

Spelling

- Copy the following, correcting the errors in spelling:

He was a man of grate forse of charactar, unflinching currage, much wurldly shreudness, with a bisness fakulty allmost amounting to genious. At one perriod, his time was ingrossed buy cevere and continuous labor, ocassioned by the organising and kondukting of his noomerous manufactories, sumtimes from fore in the morning till nine at knight.

English Grammar

- Give the comparative and superlative of *remote, balmy, sad, cruel, singular, nigh*.
- Show in what respect the following sentences are incorrect and correct them:
  - Some men are so obtuse that they know scarcely that temperance is a virtue.
  - He asked me what is the cause of the leaves curling.
  - Of all other crimes, wilful murder is the most atrocious.
- Parse the following sentence: The march of the Greeks was through an uncultivated country, where savage inhabitants fared hardly, having no other riches than a breed of lean sheep, whose flesh was rank and unsavoury, by reason of their continual feeding upon sea-fish.

English Composition

- Write a letter to a friend, selecting one of the following subjects. The letter should contain not less than 250 words.

  - The Resources of Canada.
  - The Aeroplane in War.
  - Food Control in Canada to Win the War.
  - Christmas in a Canadian Home.

Arithmetic

- A grocer bought 20 cases of eggs, each containing 30 dozen, at 27 cents a dozen. He paid 19 cents a case to have the eggs shipped to him. He sold them at a total gain of $23.00. What price per dozen did he charge, if there were a dozen unsaleable eggs in each case?
- The exports of Canadian produce for May, 1915, and May, 1916, are given in the table below.

Canadian Produce	*May, 1915*	*May, 1916*
Animal Produce	$ 76,033,299	$107,482,272
Agricultural Products	135,374,932	299,035,751
The Mine	52,604,187	68,727,974
The Fisheries	19,953,656	23,103,465
The Forest	42,896,032	52,316,834
Manufactures	104,589,832	261,999,746
Miscellaneous	980,567	7,917,394

  - What was the total for May, 1915?
  - What was the total for May, 1916?
  - By how much did the total for May, 1916, exceed the total for May, 1915?

Geography

- Name *two* or *more* cities or towns in Ontario where the manufacture of each of the following is an important industry: Furniture, Pianos, Electrical Machinery, Farm Implements, Steel Bridges, Locomotives, Railway Cars, Automobiles, Carriages, Bicycles, Stoves, Flour, Oatmeal, Canned Foods, Cured-Meats, Cottons, Woollen Goods, Rubber Goods, Boots and Shoes, Salt.
- Explain
  - Why Port Arthur and Fort William need such large grain elevators as they have.
  - Why Edmonton is the centre of a large fur trade.
  - Why Prince Albert holds a leading place in the production of lumber in the Province of Saskatchewan.
  - Why Dawson City has twenty hours of sunshine a day in June.

Economics

- Explain the following terms: Value, capital, seigniorage, Gresham's Law, clearing-house, legal tender, incidence of taxation.
- What are the chief causes of the recent rise in prices?

History

- Write brief notes upon any five of the following: Isaac Jogues, Dulac des Ormeaux, De Courcelles, Bigot, Father Hennepin· Governor Simcoe, Lord Selkirk, Wolfred Nelson, Joseph Howe, Cecil Rhodes, Lord Salisbury and Sir Walter Raleigh.

English Literature

In the case of *each* of the following works, name the author and mention *one* other work, either prose or poetry, by the same author: *The Two Dogs, Heroes and Hero-Worship, Pendennis, Nicholas Nickleby, Romola, King's Own, The Cloister and the Hearth, The Deserted Merman, Plain Tales from the Hills.*

Translation (into French)

"I have now described my first loves, my happiness and my misery, and my first journey into Italy. Since that time, Italy became my own country, or, at least, the country of my affections. But my life was about to change entirely."

Philosophy

Logic

- What is reasoning? What is a Syllogism? What are the rules of the Syllogism?
- What is Evidence? and show that Historical Evidence gives moral certitude.

Metaphysics

- What are the psychological features of creative imagination?
- Discuss the statements:
  - Imagination has its place in scientific method.
  - Much of the wrong-doing of the world is due to lack of imagination.
- Discuss: "Instinct is the voice of past generations reverberating like a distant echo in the cells of the nervous system."

Morals

- Explain the nature of evil.
- Show that the ultimate end of Man is happiness, and that he cannot attain this happiness on earth.
- Prove that marriage is by its nature indissoluble.

The efforts made in 1983 resulted in the placement of 1,839 persons entitled to a priority, an increase of sixty per cent over the figures for 1982.

Post-Secondary Recruitment

The annual recruitment campaign for foreign service officers was cancelled for the first time as a result of the small number of available positions. There was also a significant decrease in the number of appointments in auditing, accounting and pure and applied sciences.

During the year, the Commission received 19,821 applications from university graduates, a 62.7 per cent increase over those received in 1982. Appointments dropped from 909 in 1982, to 522 in 1983, a decrease of 42.6 per cent. Of those appointed in 1983, 29.7 per cent were francophones and 42.1 per cent, women.

The departments of the Secretary of State, Justice, Agriculture, Insurance, Environment, National Defence, Veterans Affairs, Health and Welfare, and Transport have been delegated authority to recruit graduates for certain occupational groups. These departments appointed 195 graduates to positions in translation, law, agriculture, veterinary science, actuarial science, meteorology, defence science, nursing and air traffic control.

Applications from community college and CEGEP graduates decreased, partly because of reduced on-campus recruitment activities. Applications were solicited only when positions became available. In 1983, 802 applications were received, compared to 3,515 in 1982, a decrease of 77.2 per cent.

Community college and CEGEP graduate appointments dropped by 66.7 per cent. Of the 110 community college and CEGEP graduates hired, 17.3 per cent were francophones and 39.1 per cent, women.

For the second consecutive year, the number of applicants for career-related positions increased dramatically. The number of post-secondary students applying to the Career-Oriented Summer Employment Programs (COSEP) rose to 62,028, an increase of 41.3 per cent over the 43,906 in 1982. Special funding under the Summer Canada Student Employment Program accounted for 3,695 of the 6,355 career-related positions filled under COSEP. This represents an increase over last year of 35.5 per cent in funded positions. The Summer Student Customs Officer Program accounted for 447 of the COSEP positions, an increase of 17.3 per cent. The Commission entered into a task-sharing agreement with Employment and Immigration Canada for the Student Placement Officer Program through which post-secondary students are selected to work in employment centres for students. This year, 1,233 of these positions were filled. The remaining 980 COSEP positions were those regularly budgeted for by departments.

Of the total 6,355 post-secondary students appointed through COSEP in 1983, 1,835 or 28.9 per cent were francophones and 3,137 or 49.4 per cent, women.

In 1983, the Public Service was again the major employer of students enrolled in cooperative education programs at post-secondary institutions across Canada. However, restraint measures were responsible for a decrease of 14.2 per cent in the total number of appointments. Of the 967 CO-OP students appointed in 1983, 241 or 24.9 per cent were francophones and 289 or 29.9 per cent, women.

Table II

Number of employees entitled to priority status, by reason, 1983

Reason	Right to Priority		
	Exercised	Not Exercised	Total
Leave of absence—returnees or replacements	347	36	383
Ministerial staff	13	3	16
Lay-offs			
• Reorganization	258	67	325
• Privatization	147	496	643
• Decentralization	107	46	153
Surplus			
• Reorganization	800	75	875
• Privatization	3	2	5
• Decentralization	379	40	419
Unsuccessful language training	25	3	28
Reinstatement	114	9	123
Relocation of spouse	405	20	425
Total	**2,598**	**797**	**3,395**

Administrative Trainee Program

In 1983, 93 administrative trainees were appointed of which 57 were recruited upon graduation from university and 36 selected through departmental competitions. The 93 appointments represent a substantial decrease, from 183 such appointments in 1982 and 217 in 1981.

National Applicant Inventory System

In October 1983, the Commission implemented the computerized National Applicant Inventory System in five of its regional staffing offices. The other two regional offices are scheduled to go on line early in 1984. With the implementation of this system, the Commission has at its disposal a sophisticated human resources management tool that will enhance its role in providing a professional recruitment and referral service.

This Canada-wide service will give staffing officers direct access to files on more then 20,000 applicants across the country. As for the Canadian public, a direct benefit of the system is that persons seeking federal Public Service jobs in any part of the country need only apply once to any of the Commission's offices. Thus, the system supports in a very practical way the intent of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* with respect to employment mobility.

Recruitment Advertising

It was still difficult to recruit specialists such as research scientists with a high level of expertise in areas such as marine biology, permafrost physics and electronic engineering. To reach these specialists, greater use is now being made of professional and technical journals, association newsletters and bulletins. Usually the cost of this type of advertising is considerably less than that of traditional newspaper advertising.

Human Resource Planning

A major effort was made during the year to develop support for strategic human resource planning in departments. The Commission evaluates the human resource management objectives of departments and provides advice and assistance on how these objectives may be achieved.

Jointly with the Treasury Board Secretariat, the Commission has designed modules for a new training program for human resource planning officers. In addition, the Commission is fostering a network of human resource planners for the exchange of information and for upgrading the skills and competence of practitioners in the specialty. Three workshops were conducted during the year.

Other activities include the co-sponsoring with Treasury Board Secretariat of a business meeting and seminar focussing on the integration of human resource with strategic and operational planning, and the production of a glossary of standard human resource planning terms and definitions to be included in the next edition of the Public Service personnel administration lexicon. A handbook on human resource planning processes and techniques is being compiled, and a quarterly newsletter is being produced on behalf of the interdepartmental human resource planning committee.

Throughout the year, the Commission has worked extensively with departments on data analysis and the presentation of statistical information in order to identify and solve problems and to develop policies with regard to human resource planning. Much of this work involved the use of computerized forecasting models, some specifically designed for projections on affirmative action programs.

Other measures include the development of a new system containing data on the entire population covered by the *Public Service Employment Act*. This system, presently being tested, will provide quarterly updates on significant characteristics of the Public Service work force.

Official Languages

In the past year the Commission implemented two new measures to facilitate the staffing of bilingual positions. One authorizes selection boards to assess the second language proficiency of candidates recruited from outside the Public Service to fill bilingual positions for a period of less than six months. The other extends the Language Knowledge Examination (LKE) validity period to three years for bilingual employees not trained at public expense. The Commission also is studying the possibility of extending the LKE validity period for employees trained at public expense.

> **"All examinations under this Act shall be held in the English or French language, at the option of the candidate."** (Civil Service Act, 1908)

Throughout 1983 the Commission continued to revise its second language tests to improve their relevance for assessing communication skills in the workplace. After the revision phase, the new tests will undergo a series of validation studies. Information sessions for managers and employees, and training sessions for language assessors will also be held. It is expected that the new tests be implemented in the fall of 1984.

The Commission has also evaluated the measures implemented in 1982 to expedite assessment of the second language learning abilities of candidates to be appointed to bilingual positions. This study revealed that in approximately fifty per cent of all cases, the new measures significantly reduced delays related to this phase of the staffing process. (See The Guidance Process, page 36.)

> **"No appointment ... shall be made to a local position within a province ... unless the candidate or employee has qualified ... in the knowledge and use of the language of the majority of the persons with which he is required to do business."** (Civil Service Act, 1938)

In 1983, 59,491 anglophones and 26,381 francophones were appointed to and within the Public Service. The proportion of francophones appointed rose by 2 per cent despite an overall decline in appointments. The effects of this increase were felt primarily in the National Capital Region, New Brunswick and to a lesser extent in Prince Edward Island. At the end of 1983, francophones accounted for 27.4 per cent of all employees in the Public Service.

Anglophone representation in Quebec showed a slight decline in 1983 although it stabilized itself in the latter part of the year. The situation is being closely watched by the Treasury Board Secretariat and the Commission who have spared no effort in bringing this matter to the attention of managers and personnel recruitment officers.

There continues to be a lower representation of francophones in the Management, Scientific and Professional, and Technical Categories than in the Public Service as a whole. However, some slight gains have been made in each of these categories. (See table 13, page 70).

The proportion of persons appointed to bilingual positions for an indeterminate period who met the second language requirements continued to increase: 81.8 per cent met second language requirements at the time of appointment and the proportion of persons appointed requiring language training declined by almost 2 per cent.

The number of appointments to bilingual positions declined from 20,116 in 1982 to 17,912 in 1983. In 1983, imperative staffing was used for 35.7 per cent of appointments

to indeterminate bilingual positions, compared to 29.1 in 1982. This reflects a gradual return to the full application of the merit principle with respect to language.

Taking only the number of appointments resulting from non-imperative staffing actions, the volume has declined from 9,938 in 1982 to 7,442 in 1983. Anglophones continue to represent the vast majority of persons appointed to bilingual positions through exclusion or exemption in a non-imperative staffing process.

The Commission and departments administered 18,400 language assessment tests for employees and candidates for bilingual positions.

The Commission processed forty-seven requests for exclusion from meeting the language requirements of bilingual positions staffed non-imperatively on compassionate grounds. Thirty-eight were approved.

In addition, 155 public servants requested extension of the exemption period for meeting the language requirements of their positions. The Commission granted 121 of these requests.

Other Activities

Delegation of Staffing Authority*

During 1983, new delegation arrangements were established and a comprehensive review of departments previously delegated staffing authority was carried out.

The Ministry of State for Social Development, the Foreign Investment Review Agency and the Canadian Human Rights Commission were delegated staffing authority for the first time.

Nine departments, shown in list A, received new delegation instruments. Of these, three were allowed special provisions to tailor their authority to meet particular departmental needs.

List A

Delegation under the new framework

Justice
Continued authority on behalf of the Public Service Commission to recruit lawyers both for departmental needs and for referrals to positions within the law group in other departments, and a special provision to determine whether certain appointments of lawyers to reclassified positions, previously requiring Commission approval, can be made without competition
1983-02-10

Ministry of State for Social Development
1983-02-22

Foreign Investment Review Agency
1983-04-01

National Defence
Continued authority to recruit defence research scientists, language teachers and university teachers
1983-07-01

Canadian Grain Commission
Special provisions to recruit primary products inspectors
1983-08-22

Agriculture Canada
Continued authority to recruit agricultural officers, veterinarians, research scientists and primary products inspectors
1983-09-01

National Museums of Canada
1983-11-01

Employment and Immigration Canada
1983-12-30

Canadian Human Rights Commission
1983-12-22

During 1983 additional authority for staffing senior levels was delegated to one department. This authority was offered in 1981 to most deputy heads by means of a general revision to all delegated authority. List B shows the department receiving authority and the effective date.

List B

Delegation of authority for senior levels

National Museums of Canada
1983-11-01

Employment and Immigration Canada was delegated authority to recruit and refer students from outside the Public Service for selection and appointment by departments with delegated authority. List C specifies the authority and the relevant effective dates of the special instruments for this purpose.

List C

Delegation of recruitment and referral authority to Employment and Immigration Canada

For appointments to departments of secondary and post-secondary students for federal internships, funded by the Summer Canada Program and staffed in accordance with the provisions of the Career-Oriented Summer Employment Programs (COSEP) for which the Treasury Board annually authorizes rates of pay
1983-02-01

For appointments to departments of post-secondary students for all Career- Oriented Summer Employment Programs (COSEP) for which the Treasury Board annually authorizes rates of pay
1983-11-01

* Subsection 6(1) of the *Public Service Employment Act* provides for delegation of staffing authority to deputy heads, subject to terms and conditions established by the Commission.

Interdepartmental Advisory Committees

Over the years, the Commission has worked to ensure that wherever possible its efforts are dovetailed into the overall management framework of the Public Service. To that effect it has established two interdepartmental advisory committees:

- the Joint Consultation Committee which provides a forum for discussions among Commission and departmental representatives and Public Service bargaining agents on matters of commons concern, and for the exchange of information and views; and
- the Senior Personnel Advisory Committee which advises the chairman and commissioners on the recruitment, deployment and development of managers at the higher levels of the Management Category.

Other interdepartmental committees on which the Commission serves are listed below.

- The Advisory Committee on Post-Employment Activities Guidelines assists public servants appointed under the *Public Service Employment Act* in interpreting post-employment activities guidelines.
- The Advisory Council on Personnel Policy provides a forum for the exchange of information among the central agencies and departmental management on the development of personnel policies and programs.
- The Committee of Senior Officials is a senior coordinating and advisory committee dealing with the management of senior appointments and significant personnel management policy issues.
- The Staff Training Council advises on Public Service training and developmental needs, policies and programs.
- The Treasury Board Secretariat Advisory Committee advises the Secretary of the Treasury Board on administrative and financial management and personnel policy issues.

Exclusions

Group Exclusions

Section 39 of the *Public Service Employment Act* authorizes the Commission to exclude from the provisions of the *Act* any position, individual or class of positions or individuals, in any case where it is neither practicable nor in the best interests of the Public Service to apply the *Act* or any of its provisions. Any decision of this type, or revocation, must be approved by the Governor in Council. The following exclusions were made in 1983 in accordance with the provisions of section 39.

- Order-in-Council No. 1007, effective 31 March 1983
The Commission excluded from the provisions of the *Act* all persons employed for a specified period of not more than twelve months during the period 1 April 1983 and 31 March 1984 in the Civilian Temporary Employment Program at National Defence. This order was taken in accordance with the federal government's job creation initiatives for the hiring of a number of persons for term employment during fiscal year 1983/84. By the end of 1983, 3,807 persons had been hired under this order.

- Order-in-Council No. 1008, effective 31 March 1983
The Commission excluded from the provisions of the *Act* certain positions such as that of research assistant at the Canadian Military Colleges of National Defence and all appointees to such positions on or after 1 April 1983. Due to the constant changes of professional requirements for research assistants, it is not possible to identify either job descriptions or specific project positions, hence, this exclusion approval order to facilitate hiring.

- Order-in-Council No. 1009, effective 31 March 1983
The Commission excluded from the provisions of the *Act* all persons who are appointed for a specific period of less than six months in Public Works Canada, in the Technical, Operational and Administrative Support Categories, and the architecture and town planning and engineering and land survey groups of the Scientific and Professional Category, in the period between 1 April 1983 and 31 March 1985. This order was in answer to specific departmental needs to complete special projects of limited duration, to deal with unusually heavy workloads, and to handle short-term emergency situations.

- Order-in-Council No. 1478, effective 19 May 1983
The Commission excluded from subsection 12(2) of the *Act* relating to race discrimination, twelve positions in the welfare programs group of the Administrative and Foreign Service Category at Correctional Service Canada, in order to facilitate the appointment of indigenous persons to those positions for a two-year period.

- Order-in-Council No. 2620, effective 24 August 1983
The Commission excluded from paragraph 21(b) of the *Act* relating to appeals, certain persons who would otherwise have the right of appeal, and from subsections 29(3), 30(1) and (2) and 37(3) and (4) of the *Act* relating to priority appointments the positions to which 142 persons who have been employed for five years or more will be appointed without competition for an indeterminate period.

- Order-in-Council No. 3031, effective 29 September 1983
The Commission excluded for a period of one year, forty positions in the correctional group of the Operational Category at Correctional Service Canada, from the requirements of subsection 12(2) of the *Act* relating to sex discrimination, permitting those positions to be filled by women under a special program aimed at reducing disadvantages experienced by women with respect to employment as correctional officers.

- Order-in-Council No. 4096, effective 22 December 1983
The Commission excluded from the provisions of the *Act* all persons who are appointed for a specified period of less than six months in National Defence in the period between 1 January 1984 and 31 December 1985.

- Order-in-Council No. 4097, effective 22 December 1983
The Commission excluded from the provisions of the *Act* all persons who are appointed for a specified period of less than six months in Energy, Mines and Resources Canada, in the general labour and trades group of the Operational Category within the Surveys and Mapping Branch Annual Field Party program, in the period between 1 January 1984 and 31 December 1985.

Personal Exclusions

In addition to the previous exclusions, nineteen persons were excluded from the *Act* for appointment to Public Service positions for the period specified in the respective exclusion approval orders. An exclusion approval is automatically revoked when the person is appointed to another position whether or not under the *Act*.

Order-in-Council Number	Duration	Name	Title
271	1983-01-12/1984-01-12	de Montigny Marchand	Deputy Minister (Foreign Policy), External Affairs Canada
273	1983-01-12/1984-01-12	Robert Johnstone	Deputy Minister (International Trade) and Coordinator for International Economic Relations, External Affairs Canada
275	1983-01-12/1984-01-12	Gordon Ritchie	Associate Deputy Minister Department of Industry, Trade and Commerce and Regional Economic Expansion
518	1983-03-01/06-30	Ian C. Clark	Special Adviser to the Deputy Minister of Communications on Heritage Policy
790*	1983-03-17	Joan Regalbuto	Administrative Officer, Public Service Commission of Canada
1314	1983-05-13/1984-05-09	Douglas Love	Federal Economic Development Coordinator
1316	1983-05-13/1984-04-29	Bruce Rawson	Federal Economic Development Coordinator
1461	1983-04-21/1984-04-21	Bernard Drabble	Associate Deputy Minister of Finance
1463	1983-05-02/1984-05-02	Patrick Reid	Commissioner General of Expo '86
1955	1983-07-01/1984-07-01	Jaffrey Wilkins	Associate Deputy Minister Transport Canada
1957	1983-08-01/1984-08-01	Maureen Law	Associate Deputy Minister Health and Welfare Canada
2182*	1983-07-14	Mary Elizabeth Day	Clerk, National Defence
2386*	1983-07-27	Suzanne Léveillé	Program Officer, Revenue Canada (Customs and Excise)

Order-in-Council Number	Duration	Name	Title
2452	1983-08-07/1984-08-07	Paul Labbé	Executive Director, Canadian Industrial Renewal Board
2454	1983-08-07/1984-09-01	Thomas Darcy Finn	Head, Planning and Transitional Group for the Establishment of a Security Intelligence Agency
2562	1983-09-01/1984-09-01	Sylvia Ostry	Special Adviser, Privy Council Office
3256	1983-10-01/1984-01-01	Donald D. Tansley	Special Adviser to the Deputy Minister, Fisheries and Oceans Canada
3480	1984-01-02/31	Robert Johnstone	Special Adviser to the Under-Secretary of State for External Affairs
3483	1984-01-02/1985-01-02	Sylvia Ostry	Deputy Minister (International Trade) and Coordinator for International Economic Relations, External Affairs Canada

* Order taken as a corrective action to an administrative error and allowing the Commission to appoint the employee without competition and without granting appeal rights.

Leave of Absence for Political Partisanship

Under section 32 of the *Act*, a public servant seeking to be a candidate in a federal, provincial or territorial election must apply to the Commission for a leave of absence without pay. The Commission may grant the leave if, after consultation with the deputy head, it is convinced that " the usefulness to the Public Service of the employee in the position he then occupies would not be impaired by reason of his having been a candidate for election. "

In 1983, the Commission received three requests for leave under section 32 of the *Act*, all from prospective candidates in provincial elections. The three requests were granted ; however, one applicant from Indian and Northern Affairs Canada subsequently withdrew his request.

The other two were from External Affairs Canada and Correctional Service Canada.

Revocation of Appointments

Revocation of appointments can occur under the *Act*:

- under section 6 — if the appointment was made under delegated authority and the Commission is of the opinion that the person appointed does not possess the necessary qualifications to perform the duties of the position, or if the appointment contravened the terms and conditions under which the department received its authority. However, if the appointment was from within the Public Service a board of inquiry would be charged with recommending the revocation ;
- under section 21 — if an appeal against an appointment has been allowed ;
- under section 41 — if following an investigation a public servant is found to have been involved in a fraudulent practice.

In 1983, seven appointments were revoked, six under section 6 and one under section 21 of the *Act*.

Protecting Merit

The Widening Scope of Audits

In 1983, the Public Service Commission replaced its staffing audits and reviews with personnel audits and reviews, integrating additional areas such as staff relations, classification, official languages and compensation. It carries out audits in these areas on behalf of the Treasury Board of Canada by virtue of the agreements reached between the two agencies on their respective roles and responsibilities in personnel management. While reducing the number of audits conducted in departments, this integrated approach helps to improve the quality of audit activities and provides for a review of all the objectives of human resource management. Four personnel audits and reviews, nine staffing audits and reviews, eight post-audits and five special studies were conducted. The Delegation Advisory Committee met six times during the year.

Because of the increasing awareness of staffing as an integral part of the personnel management system, departments now have a clearer concept of merit — its various aspects and the conditions by which it is governed. This is reflected in the quality of departmental audit reports. Nevertheless, in a general sense, control mechanisms are not sufficiently developed and the results of this have been felt over the past year. Though there have been some activities in this area, efforts were not sustained and were at best piecemeal. Effective monitoring programs have neither been developed nor applied. Certain problems, hereunder presented in order of significance, continue to exist.

- Selection tools and techniques as well as the quality of files should be improved. Documentation is of uneven value, whereas tools and techniques are used too uniformly. The opposite would be desirable: documents of consistent quality and tools and techniques suited to the situation.

- Equal opportunity programs have not been well integrated with other departmental personnel management activities. Efforts are haphazard and are often so poorly coordinated that they are only tenuously linked to established objectives.

- The departments continue to make extensive use of temporary help agencies. Although policies have been spelled out, control mechanisms are too weak to prevent irresponsible management practices and administrative favouritism. In some departments, "the agency to term-appointment to indeterminate-appointment" chain has been identified. This questionable practice is the cause of some concern to both the Secretariat of the Treasury Board of Canada and the Commission who have a watchdog role in this area.

- Employer-employee relationships between managers and individuals hired on personal service contracts continue to develop. Departmental personnel directorates and legal services are not sufficiently consulted. Improvements should be made in this regard.

(Note that audits related to the use of temporary help agencies and personal service contracts are conducted on behalf of the Treasury Board.)

From another perspective, the combined efforts of the Commission and departments to increase flexibility in the management of acting appointments and consecutive appointments for a specified period have produced positive results and have highlighted management's role in the area of staffing.

The concerted approach to audit represented by the new personnel audits and reviews is a direct result of the emphasis on management accountability. The Commission will audit the five major management functions: policy development, planning, communication, control, and organization and resourcing. More complete tools than those previously used have therefore been designed; the audit services of the Commission have been reorganized; additional staff has been hired and trained to perform new duties.

This activity also results from the sharing of responsibilities between the Treasury Board and the Commission. The increased involvement of the Commission in personnel audit, together with the new audit methodology, will ensure more open and productive discussions between the Commission and departments.

Historical Review

1968 — A plan for monitoring staffing actions is approved and implementation begins.
1976 — The system for auditing staffing under delegated authority is revised to provide an overall view of staffing operations in each department. The Audit Branch is established.
1978 — The Commission changes its approach to auditing. The new concept emphasizes accountability for the management of the staffing function.

Adapting its role as guardian of the merit principle to today's realities, the Commission is at the end of an era in which the emphasis was on monitoring the uniform, rigid and fastidious application of procedures. Emphasis is now placed on how managers fulfil their responsibilities, given existing management systems.

New working tools related to the audit of classification, compensation, staff relations and official languages have been added to the modified staffing audit tools, not to mention those associated with temporary help agencies and personal service contracts. Information kits will keep auditors informed of the latest developments in any given field. The guidelines developed in 1982 were implemented for the first time this year, then revised and compiled in cooperation with the Office of the Comptroller General and the Treasury Board Secretariat, among others.

In future, when making its decisions, the Delegation Advisory Committee will give greater consideration to audit findings, current instruments of delegation and required changes.

Integrating staffing audits with audits in other areas of personnel will give senior departmental officers an overall view of their responsibilities in human resource management which will lead to the improvement of existing mechanisms of accountability and the development of others. Managers will thus get a clearer, if not complete picture of the quality of their personnel management, thereby indicating a course of action for the future.

In 1983, personnel audits and reviews were conducted at Fisheries and Oceans, Environment Canada, the Canadian Transport Commission and the National Energy Board. While it is still too early to draw any definitive conclusions, the consensus is that the audit function is heading in the right direction.

The emphasis on management audits; the widening scope of audits; more frequent and more direct communication among the parties involved; the possibility of service-wide sectoral audits — these are all factors which, with the increased competence of departmental audit teams and the multiple use of the information gathered, suggest that the future should be viewed with optimism.

Appeals and Investigations: A New Strategy

This year the Public Service Commission embarked on a new strategy to meet standards of reasonable service in redress in the Public Service. This strategy has two interrelated goals. The first seeks to place the primary responsibility for equity where it belongs — in departments. The Commission is conducting a series of information sessions to help departments meet this obligation.

The second is the implementation of a procedure for full disclosure of the facts in appeal cases and an accelerated resolution of complaints. The Commission is of the opinion that a number of the cases presented before its appeal boards might not have required as lengthy a hearing had there been full disclosure of the facts at the departmental level. The new procedure for full disclosure will minimize the adversarial climate between disputing parties, as well as with union representatives. This procedure, which it is hoped will be implemented service-wide, is being tested in a federal department in Quebec with good results.

During the year a number of complaints have been settled without investigation and with a minimum of delay, through discussion between the parties involved and an officer of the Commission. Plans have been made to extend the application of this procedure on a selective basis.

The Commission is confident that this new strategy will reduce the number of formal complaints and appeals brought before it, and the time and cost involved in dealing with redress in the Public Service.

Appeals

The criteria for establishing appeal boards and the procedure for handling documents intended as appeals were clarified this year. These measures should ensure that appeals are dealt with fairly and that appeal boards are established where circumstances warrant.

The number of appeals decreased from 2,885 in 1982 to 2,400 in 1983, so has the number of appealable selection processes, from 20,313 in 1982 to 15,275 in 1983. The percentage of selection processes against which appeals were lodged increased by 1.0 per cent. The number of appealable selection processes actually appealed in 1983 were 1,163 or 7.6 per cent. In 1982, 1,342 processes or 6.6 per cent had actually been appealed. Although the number of appealable selection processes decreased by 24.8 per cent, the number of appeals decreased by only 16.8 per cent. This would seem to indicate that because of the decrease in promotion opportunities, employees are more ready to contest the selections that are made or proposed.

Historical Review

1938 — The first appeal on promotion is heard by the Commission, and the next year formal procedures are established.

1953 — The right of appeal is introduced into the Regulations under the Civil Service Act.

1961 — The new Civil Service Act confers on civil servants a right of appeal against a number of administrative actions which affect employment.

1967 — Prior to this date, appeal boards could only make recommendations to the Commission. Under the *Act of 1967, appeal board decisions are final and binding on both the parties and the Commission.*

Of the 2,400 appeals dealt with in 1983, 2,331 were against selection processes under section 21 of the *Public Service Employment Act*, and 69 were against recommendations to demote or release employees under section 31 of the *Act*.

The number of appeal board decisions rendered this year decreased by 26.5 per cent — 1,030 in 1983 compared to 1,402 in 1982. Of the 1,030 decisions, 749 or 72.7 per cent were rendered within ten working days of the appeal hearing.

A judgement of the Supreme Court of Canada and two appeal board decisions are summarized below.

Supreme Court Judgement

Evans v. Public Service Commission Appeal Board (File 16670)

Evans appealed to the Supreme Court of Canada the judgement of the Federal Court of Appeal which had upheld the Commission's appeal board decision that he had not been improperly assessed by the selection board which had denied him a promotion to a senior correctional officer position.

The Supreme Court agreed that the selection board did not have to hear Evans or inquire into the truth of the parliamentary subcommittee statement to the effect that Evans had precipitated a prison riot, which statement served as the basis of the Commissioner of Corrections' restriction that Evans was not to be employed in an institution or have contact with inmates. The Supreme Court considered that the selection board is not a tribunal equipped for inquiry; its function is to assess the merit or intrinsic qualities of each candidate by applying a uniform standard of tests or yardsticks; in doing so, it should not concern itself with man-made restrictions or limitations, which by themselves have nothing to do with the worthiness of the candidate for appointment.

In the opinion of the Supreme Court, the appeal board by virtue of its quasi-judicial status, should not have accepted the statement of the parliamentary subcommittee in determining the merit of Evans. It could not reach a decision on the issue without conducting an inquiry into the accuracy of the conclusion reached by the subcommittee with reference to the appellant.

The Supreme Court therefore returned the case to the appeal board for the completion of its inquiry and for the disposal of Evans' application as a candidate for the position in accordance with section 21 of the *Public Service Employment Act*.

Appeal Board Decisions

Evans (80-21-CSC-10)
Pursuant to the Supreme Court decision summarized above, the appeal board reviewed the case of the appellant to determine whether or not Evans had in fact provoked a riot.

After hearing the evidence, the board concluded that Evans had not used the offensive words which were said to have caused the riot. The board also found that the parliamentary subcommittee had based its conclusions on a Correctional Service Canada investigation report in which crucial findings of fact were founded on hearsay evidence from prison officials and on vague declarations made by inmates. Furthermore, neither the Correctional Service investigator nor the parliamentary subcommittee had given Evans the opportunity to be heard.

The board found that the appellant shared the blame by having failed to divulge the identity of the person who used the offensive words. Likewise, the appellant's union bore part of the responsibility since it had refused to let its membership cooperate in the internal investigation.

The appeal board was also critical of the fact that Correctional Service had attempted to transfer the file on the internal investigation from an accessible to a non-accessible bank to reduce its availability.

The appeal board concluded that Evans had been improperly assessed with regard to personal suitability and allowed the appeal.

Counsel for the appellant and the department both made representations to the effect that the original appointment not be revoked. The appeal board recommended that a new selection board be set up, consisting of a Commission officer as chairperson, an employee of the Correctional Service who had never been employed in the Ontario region, and a federal employee from outside the department, to reassess the appellant's personal suitability, disregarding the previous selection board's assessment.

Barsky (82-21-CSC-5X)
The appellant in this case had lodged an appeal, even though no notice of right of appeal was posted, against the result of a competition to fill an acting appointment from which he had been screened out. On being informed by the department that he could not appeal until four months after the date of the appointment, the appellant withdrew his appeal.

Subsequently, the department retroactively dated the appointment and posted a right of appeal. The appellant filed a new appeal within the specified time limit.

At the hearing the department argued that the appellant was outside the area of competition and therefore did not have the right of appeal. The department also contested the existence of a right of appeal on the grounds that, according to the Public Service Commission's staffing bulletin 81-15, an acting appointment had to be made without competition for which there was no right of appeal, notwithstanding the fact that the department had conducted a competition.

The appeal board rejected the department's arguments. It held that since a competition had taken place, a right of appeal existed under the law. Furthermore, the board concluded that the department had in fact conducted a selection process solely to confirm the preselection of the employee who was appointed and had acted improperly to deprive the appellant of his appeal rights.

The appeal board also held that the area of competition was too restrictive and that it was contrary to the guidelines established in the Commission's Instrument of Delegation.

The appeal was therefore allowed.

Investigations

The number of complaints in 1983 has remained at approximately the same level as in 1982. In total, 928 were received and 490 investigation files opened. Over the year 411 cases were closed, a decrease from the 524 cases closed in 1982. Twenty-one per cent of the cases were founded, sixty per cent unfounded and nineteen per cent otherwise resolved. These percentages are comparable to the 1982 ratio. Over the years, the proportion of founded complaints has remained constant at about one in five cases investigated.

The following is a sample of complaints handled in 1983.

An investigation was conducted into the status of a clerk at a regional office of a department. Originally employed for a specified period, the complainant was appointed for an indeterminate period following a competition. A few days after the appointment, his supervisor realized that he was not authorized to make such an appointment and cancelled the offer of employment. However, he kept the employee in his position as a term employee. The investigation revealed that the department had in fact appointed the employee for an indeterminate period. The offer of employment had been made in the proper form and the employee had accepted the offer two weeks before it was revoked. The manager, acting on orders from a supervisor at headquarters, had overstepped his authority by withdrawing the offer. This was tantamount to revoking an appointment, for which only the Commission has authority. The investigation concluded that the employee had been appointed on an indeterminate basis.

A few months later, the same clerk filed another complaint alleging that he had been informed of his imminent lay-off and that this was an act of retaliation against him for his previous complaint and the decision in his favour. An investigations officer contacted the department and was told that the lay-off was the result of a decrease in workload. However the department asked that it be given time to review the situation before the Commission conducted an investigation. The department then found that the workload had not decreased but had in fact increased by twenty per cent. As a result, steps were taken to cancel the notice of lay-off. The department reported that an error had been made in good faith, and not in retaliation, and that such a situation would not reoccur.

A complaint regarding appointments by "underfilling", that is to a level lower than that of the position to be filled, was the subject of an investigation which concluded that such a method of appointment violated the *Act*. Given the significantly large number of past appointments of this type made in good faith in the Public Service, the Commission asked the Treasury Board of Canada to establish a classification procedure that would expedite the readjustment of the level of a position. This made it possible to normalize the status of many employees.

A complaint was filed regarding a rejected application for an open competition involving two employment centres in neighbouring districts. The investigation revealed that these employment centres served areas that were previously one. After the territory was redefined as two distinct areas, recruitment took place according to section 19 of the Act which states that preference must be given to candidates who reside in the area served by a local office. The complainant had also failed a typing test and therefore did not qualify. The complaint was deemed unfounded.

Anti-Discrimination

In 1983, the Commission received 385 complaints, an increase of seventeen per cent over the 329 received in 1982. The number of cases handled in 1983 rose to 657, thirty per cent more then the 505 in the previous year. The Commission closed 232 case files compared to 233 in 1982. It also received 774 enquiries, an increase of seventy-five per cent over the 442 in 1982. In order of frequency, complaints of discrimination were on the proscribed grounds of race, colour, and national origin; sex; age; and disability.

The complaints received by the Commission predominately concerned cases of personal harassment. One hundred and fifty-one such complaints were received in 1983 as compared to fifty-five in 1982. This increase of 175 per cent can be directly attributed to the Treasury Board's publication — *Personal Harassment at the Workplace*. Other complaints received by the Commission related to unfair treatment, security clearance, probation period, interpersonal relationships, and employee evaluation.

The following are a selection of cases investigated and resolved by the Commission this year.

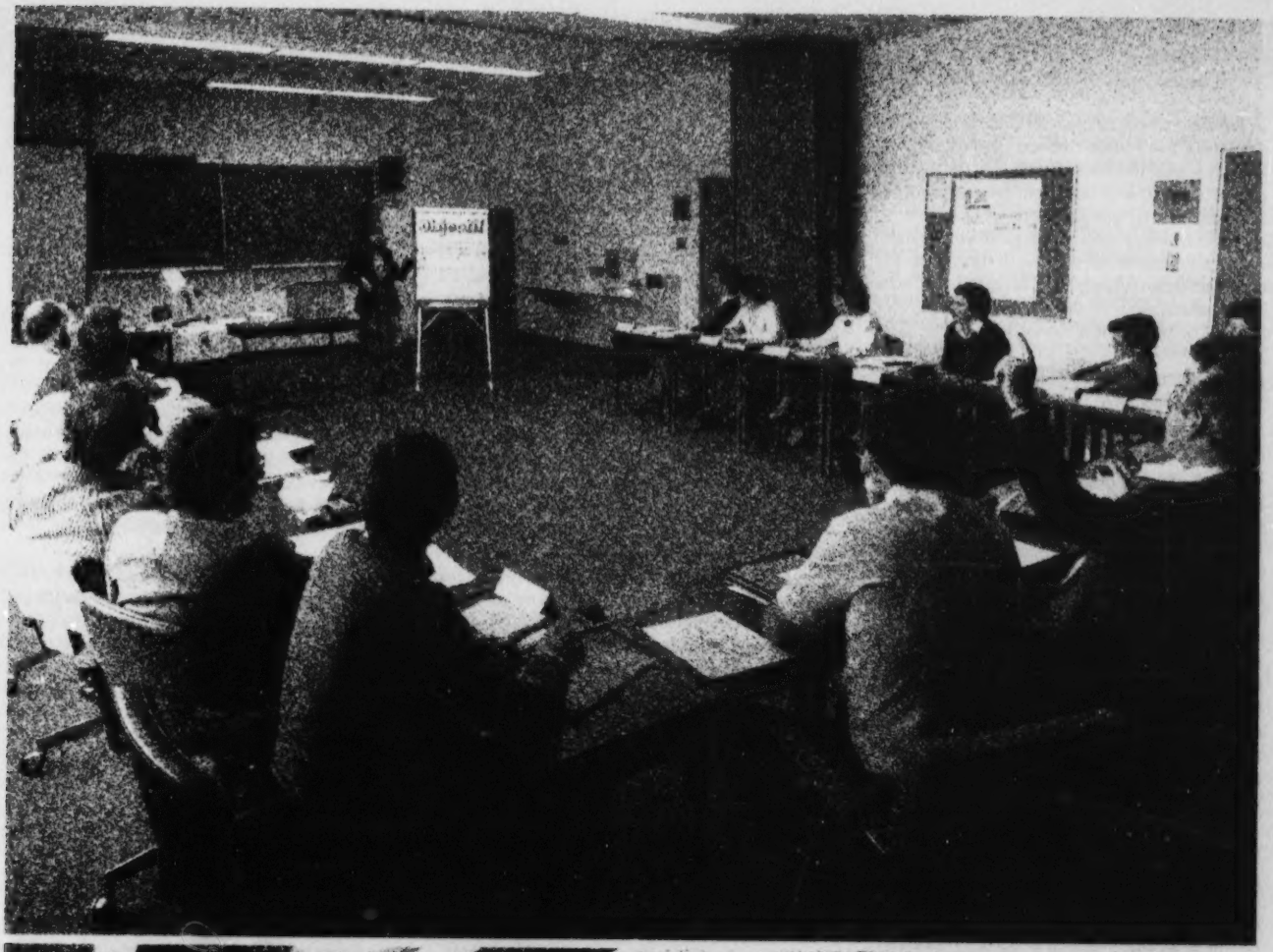
A clerical officer complained that she had resigned from her job because of physical and emotional duress caused by intolerable working conditions. The complainant's repeated requests to management to stop the harassment by her supervisor went largely unheeded. Restitution consisted of reinstating the complainant retroactively in an equivalent position for which she qualified. The department went further and invited a Commission representative to speak to regional program managers so as to sensitize them to the right of all employees to fair treatment in the workplace.

A complaint of personal harassment which adversely affected the health of an employee was settled by agreement of all parties in lieu of a formal investigation. The complainant was assigned to a new position under a different supervisor and at the same classification level and pay.

The Commission upheld a complaint of discrimination lodged by a blind employee. It was found that her position was classified as a CR-02 when in fact her position was consistent with one at the CR-03 level. To remedy this error the department upgraded her classification retroactively to the CR-03 level and compensated the complainant for the loss of salary.

The complainant, a physically handicapped term employee, failed the "knowledge" section in a competition which would have helped her acquire indeterminate status. She alleged that she was victim of an act of discrimination because she suffers from a physical disability requiring her to use crutches on occasions, thus impeding her mobility. The investigation revealed that physical barriers to the complainant's full performance capability existed more in the mind of a particular board member than in the recorded satisfactory manner in which the complainant had been carrying out her duties as a term employee. The department agreed with these findings and appointed the complainant to the position with a six-month *ex gratia* payment to compensate for the department's failure to confirm her to the position.

Training Public Servants



Developing Relevant Language Skills

In support of departmental official language activities, the Public Service Commission has changed the focus of its language training courses to establish a closer relationship between the language needs of students and the training they receive. While continuing this fundamental review, a new dimension has been added : the language of work. Thus, all aspects of the revised curriculum have now been implemented.

New Form for Identifying Language Training Needs

The first step in this change was the use of an Identification of Language Training Needs form which gives managers and potential students an opportunity to think about the genuine language needs of positions and to define specific situations where employees will use their second official language in the work environment. The form is used to develop effective training plans tailored to the needs of students and departments. Mindful of the demands of their positions and the requirements of management, students will, with the help of instructors, more readily assume responsibility for their learning. The Commission is currently assessing the quality of this tool and the extent of its use.

A More Realistic Curriculum

Over the past three years there has been a significant shift in direction in the Commission's language curriculum. The very basis of the language training program has been changed. No longer is the aim of language training merely to enable students to acquire language knowledge but above all to help them develop communications skills directly related to the duties of their positions.

The English language training program has revised its basic course and developed courses in listening skills and government correspondence. These courses will be available to students within the next eighteen months.

The French language training program, for its part, has seen the implementation of the *Language of Work* modules, which take the form of workshops focussing on a specific area of work and are designed to prepare students to perform the duties of their positions in French. These modules are included in language training courses once students have mastered certain basic skills.

The Commission uses self-learning techniques to instill in students returning to the work environment from language training the desire to maintain and upgrade their second language skills.

> **"The pilot project (in 1964) was launched with five teachers and 42 students involved in full-time and half-time courses .... Various forms of 'immersion courses' ... became the main form of instruction in 1968-69."** (Annual Report, 1968)

The *Standards, Tests and Training* project will provide a description of the language requirements of positions identified as bilingual in the Public Service on the basis of three major functions: decision making, development and planning, and implementation. A number of occupational duties and activities have already been identified as have communications objectives associated with each of the three functions. The implementation of this project will help to define job-related training needs, develop courses that even more closely match the occupational duties of public servants, and improve the effectiveness of training.

> **"1971 marked the first year that students from the Public Service language training courses began to emerge in quantity at the end of the language training pipeline ... *Dialogue Canada,* a totally new course which uses the French Canadian culture for its teaching experiences, was formally inaugurated in the fall of 1971."** (Annual Report, 1971)

This description may eventually serve as a basis for determining training standards more closely related to work requirements and for the certification of the language abilities of students who have completed language training.

An Ideal Setting

In order to develop the new language curriculum, the Commission has used its main language training centre in the National Capital Region where the majority of the 800 day students and 500 evening students attend classes. With its instructors and support services, the centre is an ideal setting for testing teaching methods and material and for second language training.

The Guidance Process

Nineteen eighty-three saw the benefits of changes made in 1982 in the process of assessing the potential for second language learning. For example, since the beginning of the year departments, under certain conditions, have been allowed to assess the potential for second language learning on the basis of Language Knowledge Examination (LKE) and diagnostic test results. The number of candidates on the waiting list has thus been reduced considerably. (See Official Languages, page 24.)

It should be noted that the Commission, through its guidance process, in addition to determining the potential for second language learning, also makes recommendations on the method best suited to the learning style of individual candidates, the optimum rate at which language skills should be acquired, and the lesson at which the learning process should begin.

Enrolment

There was a slight increase in enrolment in continuous courses, from 3,098 in 1982 to 3,229 in 1983. Enrolment in other courses dropped from 10,160 in 1982 to 8,978 in 1983, owing to a transfer of resources from non-continuous to continuous courses to accommodate the increasing number of public servants registering in the latter type of course.

This year, forty-two employees participated in the Advanced Language Training Program which was established in 1982. Departments would profit from a wider use of this program to improve the language proficiency of their employees.

Future Plans

Having successfully integrated language needs and language training, the Commission is studying the possibility of linking these two aspects to final assessment of the second-language proficiency of students. It appears that combining these three aspects into a single system would ensure a complete process. It would permit even greater achievement of established language objectives and make public servants more accountable for the bilingual service they must provide to the Canadian public. However, language training objectives will only be achieved if the work environment encourages public servants to use their second official language as often as possible in everyday work situations.

Training for Efficiency and Effectiveness

The Public Service Commission provides support and advice that enable departments to respond to the job-related training and developmental needs of federal public servants.

"The principle of training is now generally accepted. Its strong sponsorship will quickly extend its benefits uniformly throughout the Service." (Annual Report, 1946)

During the year under review, the Commission continued to design, develop and conduct high-quality training courses and programs, and to provide training support services under the staff training policy and general policy direction of the Treasury Board of Canada.

Courses and Services

The courses conducted by the Commission are grouped under subject areas which correspond to the major knowledge and skills required to perform job-related tasks satisfactorily. In 1983, almost 11,000 employees participated in 575 courses. The following table shows a breakdown by subject matter, number of courses given, and percentages for 1982 and 1983.

"To insure a further supply of Stenographers and Typists in Ottawa, a training plan (sponsored by the Commission) was provided by the Department of Labour." (Annual Report, 1942)

In addition to the courses currently listed in the inventory, the Commission is developing new programs that will increase and improve the job performance skills of support staff. These programs will focus on the technology of the office of the future and on the skills demanded by current technology.

Management Orientation

During 1983, a total of 717 members of the Management Category, or public servants at equivalent levels, participated in the mandatory management orientation program. Of this total, 45 participated in the course for assistant deputy ministers, 331 in the course for executives and 341 in the course for senior managers. In addition, it should be noted that this year 2 people from the private sector participated in the course for assistant deputy ministers.

Management orientation training for middle managers and supervisors was initiated as a matter of Treasury Board policy and will become mandatory in 1984. In response to this policy, the Commission introduced courses in 1983. These were well attended: attracting 267 middle managers and 79 supervisors.

Management orientation courses for middle managers and supervisors are currently being redesigned based on the principles of the systems approach to training* and the findings of an occupational analysis study of the management function within the Public Service. These redesigned courses will be offered for the first time in April 1984.

Training for Trainers

During 1983, the Commission completed the development and piloting of three courses. These courses — *Analysis and Design of Training Activities*, *Conduct of Training Activities* and *Evaluation and Validation of Training Activities* — take an in-depth look at the systems approach to training. They are designed to support the Treasury Board Secretariat's Qualification Improvement Program for Trainers and Instructors and the Certification Program for Trainers for personnel officers. During the year under review, the Commission was involved in two initiatives: one in collaboration with the Treasury Board Secretariat and the other in cooperation with the Office of the Comptroller General. The results were the completion and distribution for review by departments of a study setting performance standards specifications for personnel officers responsible for training and development, and the completion of a guide to the comprehensive audit of the training function. This guide will be tested in selected departments early in 1984.

"... a Staff Training Division was established on April 1, 1947. This division fosters training and coordinates and assists departmental staffs engaged in this work throughout the Service." (Annual Report, 1947)

Quality Control

In April 1983, the Commission published a manual on the systems approach to training and distributed it to all departments. Since its publication, the authors have conducted briefing sessions in twenty-two departments.

To ensure that training is based on the requirements of identified tasks, the occupational analysis team completed a study of the management function of members of the Management Category, middle managers and supervisors, and is presently conducting a needs analysis of the electronic data processing (EDP) function.

Worthy of note is the validation, in 1983, of two courses: the *Middle Management Orientation Program* and *Introduction to COBOL*.

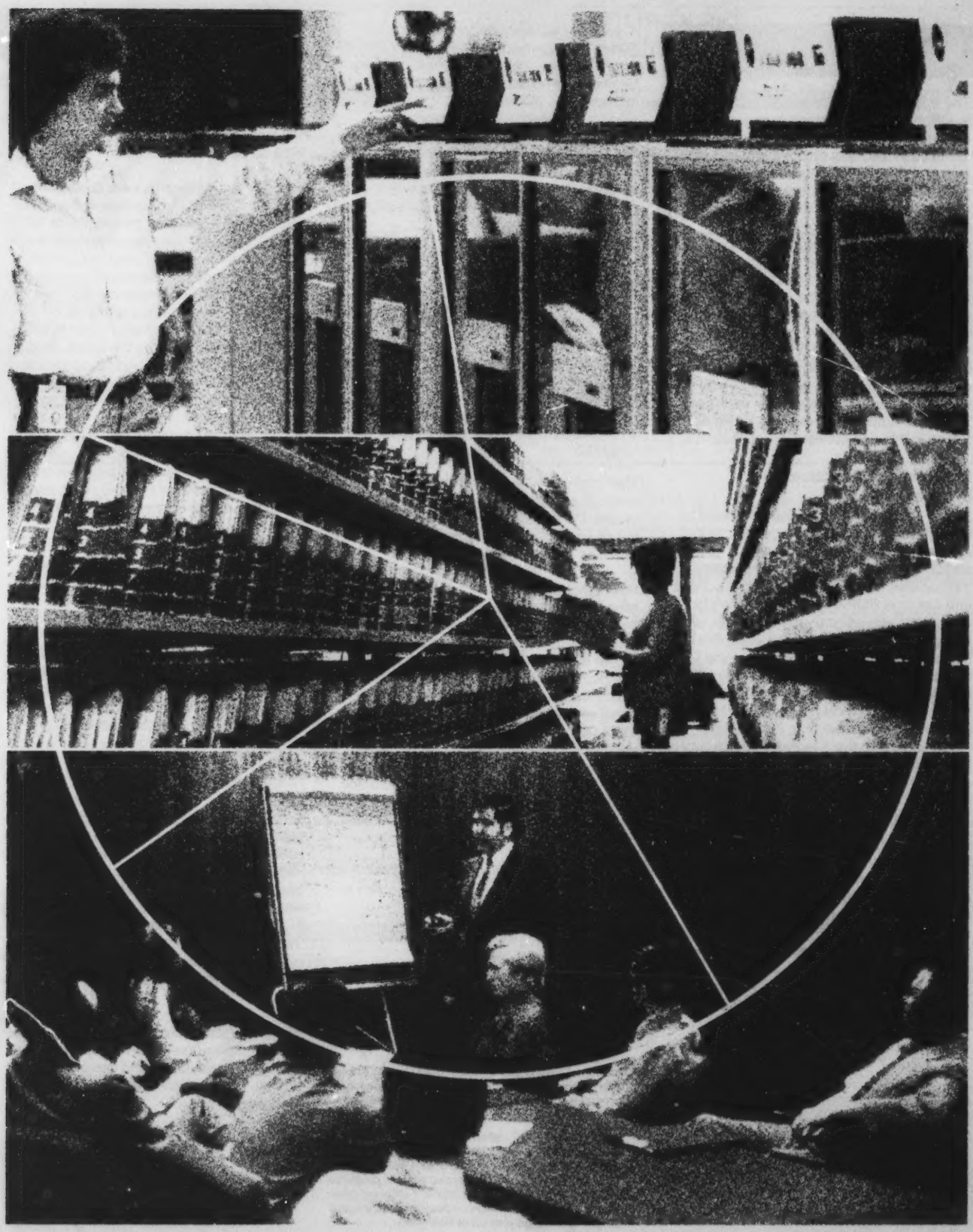
Budget

As in 1982, the Commission conducted its training and development activities within a balanced budget operated under a revolving fund method of financing. The Commission voluntarily limited fee increases to six per cent during 1983/84, and in 1984/85 increases will be held to five per cent, thus conforming to the government's "six and five" guidelines.

Courses	1982 No. of Courses	1982 %	1983 No. of Courses	1983 %
Management Orientation	33	6.6	50	8.7
Management Theory and Practices	126	25.3	140	24.4
Electronic Data Processing	88	17.7	99	17.2
Financial Management	83	16.7	91	15.8
Materiel Management	16	3.2	18	3.1
Seminars	0	0.0	3	0.5
Personnel Management	135	27.1	153	26.6
Systems Approach to Training	1	0.2	6	1.1
Individual Development	15	3.0	15	2.6
Government Systems	1	0.2	0	0.0
Total	**498**	**100.0**	**575**	**100.0**

* The systems approach to training (SAT) is a management framework for the planned grouping and sequencing of training research, development, delivery and evaluation activities, and decision making.

Managing the Commission's Resources



The Public Service Commission continued to emphasize a systematic approach to internal management to ensure resources are used in the most efficient and effective way possible. The results over the past few years have been significant. Since 1977, the Integrated Management Process has enabled the Commission to make considered decisions on the use of resources and to operate effectively in a climate of continuing restraint and cutbacks. This applies particularly to the period from 1977/78 to 1983/84 when authorized person-year resources were progressively reduced from a total of 3,942 to 2,623. Workload in all areas of service has not decreased and will not in future. Indeed a significant number of additional activities have been undertaken over the years as reflected in this and previous annual reports.

Management Practices and Processes

During 1983 the Commission continued to strengthen its internal management processes, in tandem with the development of an action plan to meet the requirements of the Improvement in Management Practices and Controls (IMPAC) program. The plan was jointly agreed to by the chairman, acting as the Commission's chief executive officer, and the comptroller general of the Treasury Board of Canada. Implementation of the plan has begun and is progressing well in five main areas: development of the Commission's Operational Plan Framework; modifications to the Integrated Management Process; program evaluation; financial administration; and internal audit.

The following results have been achieved:

- Detailed development of the Operational Plan Framework is nearing completion and work is progressing to identify and design corporate information requirements for resource planning and control. The senior management committee also has granted approval in principle to resource justification guidelines and definitions.
- Major specifications for a revised Integrated Management Process based entirely on the Operational Plan Framework have been approved and are being communicated to all levels within the Commission for implementation. Significant progress has been made concerning the integration of human resources and official languages plans with the annual work plan exercise. This represents an important rationalization of the Commission's planning and review process.
- A program evaluation organizational proposal has been developed and a program evaluation component structure drafted.

Resource Levels and Restraint Measures

The Commission's fiscal year 1983/84 budget totalled $116.5 million (excluding contributions to the Employee Benefit Plan) for 2,623 person-years, as compared to $106.8 million for 2,607 person-years in 1982/83.*

The chief executive officer continued to stress the need for managers to monitor closely the control of expenses and to submit quarterly reports on efforts and results in reducing discretionary costs.

Savings of $500,000 will be achieved in the area of recruitment advertising by the end of fiscal year 1983/84. As well, an additional amount of $235,000 has been placed in a frozen allotment, to reflect a reduction from planned activities, in response to a Treasury Board freeze. During the mid-year operational review, managers identified a further $272,000 which could be saved from the original non-salary budget, mainly through reductions in discretionary travel costs of $107,685; printing costs of $95,837; office equipment and furnishing costs of $28,933; and administrative costs of $32,500.

Internal Audit

In 1983, the Commission completed comprehensive audits of the Management Category Programs Branch and the Centre for Executive Development — Touraine. Pilot audit projects in the Corporate Systems and Services Branch were started in the fall of 1983 as part of a revised audit strategy.

Previous audit activities were based on a cyclical review of all branches in the Commission over a five-year period. Since 1977, all organizational units have undergone a comprehensive audit at least once. However, increased audit demands have placed a heavy burden on personnel resources and expertise. A new strategy will focus on the Operational Plan Framework rather than on organizational structures. Selection of audit priorities will be flexible and responsive to management's prevailing needs. A corporate committee will determine the subjects for audit and will not be bound by the cyclical process. The benefits will include better communication and feedback to auditees; a more precise delineation of problem areas; recommendations for improvement; and accountability for action.

Public Affairs

A new design and copy format was introduced for all Public Service Commission of Canada recruitment advertisements. The aim of this new approach is to improve the career advertising image of the Public Service and reduce the cost of job advertisements by some twenty-five per cent. New measures to monitor effectiveness and media selection were developed to assist managers in planning their advertising strategy.

Human Resources

In line with the increasing emphasis placed on the quality of human resource management in the Public Service, the Commission continued to improve its personnel management practices. In order to make internal personnel officers more aware of and responsive to the needs of managers and to increase the accountability of managers in the area of personnel management, personnel officers will be assigned to work directly in certain larger branches in the Commission in 1984.

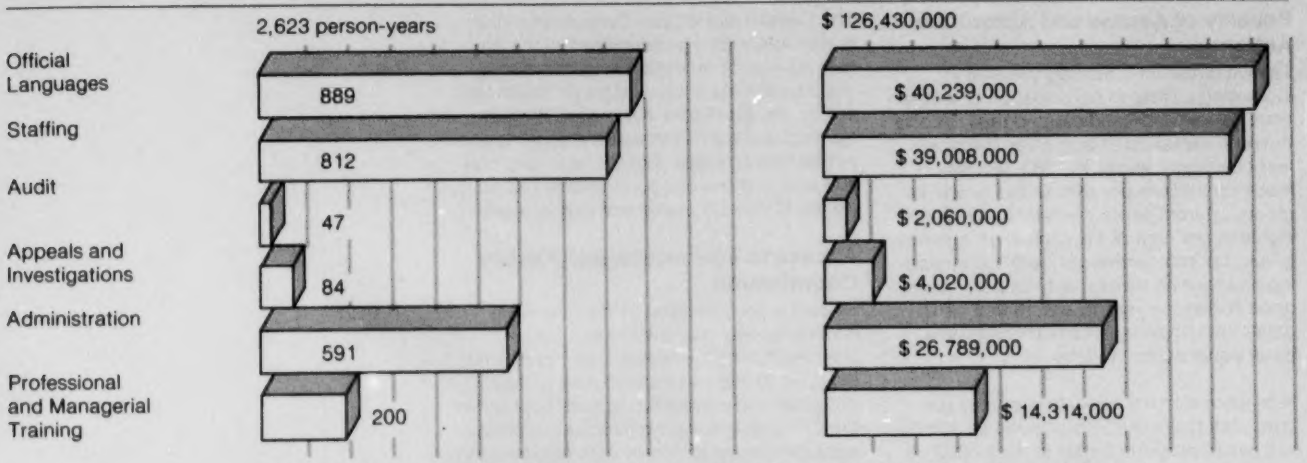
The Commission also established an automated information system to record employee attendance and leave data and provide rapid, up-to-date information for managers.

---

* The increase of sixteen person-years or 0.6 per cent is due mainly to an increase of sixty-eight person-years related to the affirmative action program and thirteen person-years for the program for handicapped persons, offset by transfers to other departments of seventeen person-years related to the Career Orientation Program, a reduction in Management Category programs of nineteen person-years and a general cut of twenty-one person-years.

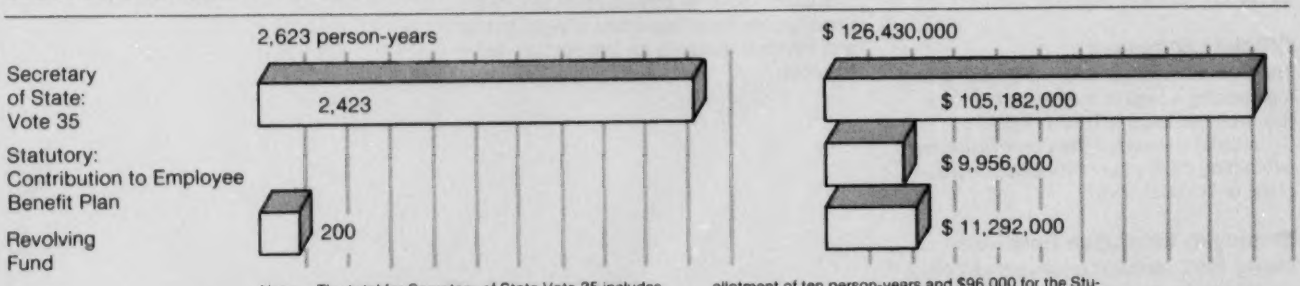
The increase of $9.7 million or 9.1 per cent in budgeted expenditures consists of $8.7 million in general price increases and an increase of $3.1 million for the affirmative action and handicapped persons programs, offset by reductions of $0.7 million in the Career Orientation Program, $1.0 million in Management Category programs and a general cut of $0.4 million.

Figure 1
Person-years and funds of the Public Service Commission by major activity, 1983/84



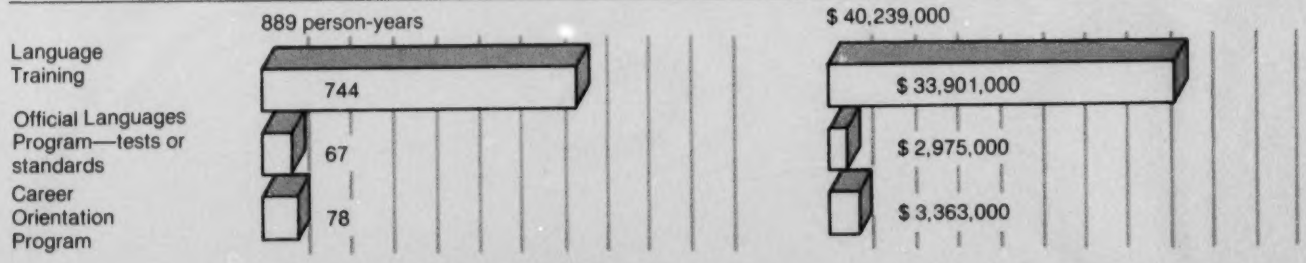
Note: Funds allocated to professional and managerial training include a subsidy of $3,022,000 for the revolving fund. A revolving fund is an authorization to draw money from the Consolidated Revenue Fund as working capital for prescribed purposes. The money drawn should not exceed a certain amount at any one time and may be spent on a continuing basis. The fund is maintained through returns on expenditures.

Figure 2
Source of person-years and funds of the Public Service Commission, 1983/84



Note: The total for Secretary of State Vote 35 includes a subsidy of $3,022,000 for the revolving fund and a special Treasury Board of Canada allotment of ten person-years and $96,000 for the Student Summer and Youth Employment Program.

Figure 3
Person-years and funds of the Public Service Commission for official language activities, 1983/84



Note: From 1 April to 30 September 1983, 17 person-years were transferred to other departments under the Career Orientation Program.

Equality of Access and Affirmative Action

The Commission is actively involved in increasing its rate of participation of indigenous people and handicapped persons and the representation of women at Management Category levels. In 1983, women made up thirteen per cent of the executive group, up from seven per cent in 1982; and eighteen per cent of the senior management group, up from twelve per cent. Other staffing and training measures have been developed during the year to ensure that candidates from underrepresented groups are given equal access to jobs.

In tandem with the equal opportunity program, the Commission continued its affirmative action program begun in April 1982. A detailed study of present staff on strength and the personnel management systems in place revealed the need to modify certain employment practices to ensure no barriers exist that could hinder access to employment and promotion for members of underrepresented groups in the Commission. Recommendations have been made in this area and an action plan will be developed by the end of fiscal year 1983/84.

Official Languages

The Commission's success in attaining and maintaining a high rate of participation in this area has led the Treasury Board Secretariat to exempt the Commission from submitting multi-year official languages plans until March 1987.

Employer/Employee Relations

During 1983, renewed emphasis was placed on the Employee Assistance Program through increased resources, Commission-wide communications activities and training sessions held across the country.

The Departmental Joint Consultation Committee met with representatives of the bargaining agents on three occasions during 1983 to discuss such matters as health and safety, the Employee Assistance Program, training and the Commission's approach to performance review. Branch level joint consultation committees continued to exchange points of view on matters of mutual interest.

Access to Information and Privacy Coordination

Since the proclamation of the *Access to Information Act* and the *Privacy Act* on 1 July 1983, the Commission has conducted sessions to inform its employees of their obligations in administering both acts within the Commission. Administrative procedures were developed to inform data bank managers and information officers on how to handle requests for information.

Conscious of the impact of the *Privacy Act* on personnel management, the Commission is in the process of clarifying the intent of the legislation regarding the collection, use and retention of personal information.

The Commission is continuing its efforts to provide complete responses to both formal and informal requests for information under the acts.

Statistics

Facts to Note

Population

- The number of employees declined from 222,582 in 1982 to 222,044 in 1983, a decrease of 0.2 per cent (table 1).
- The officer categories grew from 107,342 in 1982 to 108,850 in 1983, an increase of 1.4 per cent. The Administrative Support Category dropped from 70,757 in 1982 to 69,703 in 1983, a decrease of 1.5 per cent (table 10).
- The number of women in the Public Service rose from 89,922 in 1982 to 90,186 in 1983, an increase of 0.3 per cent. The representation of women rose from 40.4 per cent in 1982 to 40.6 per cent in 1983 (table 10), an increase of 0.2 percentage point.
- The number of francophones in the Public Service rose from 59,099 in 1982 to 60,417 in 1983, an increase of 2.2 per cent. The representation of francophones rose from 26.8 per cent in 1982 to 27.4 per cent in 1983 (table 11), an increase of 0.6 percentage point.
- The number of employees in the National Capital Region rose from 72,042 in 1982 to 72,150 in 1983, an increase of 0.2 per cent. The representation of employees in the National Capital Region rose from 32.4 per cent in 1982 to 32.5 per cent in 1983 (table 14), an increase of 0.1 percentage point.

Appointments

- Total appointments declined from 100,041 in 1982 to 86,588 in 1983, a decrease of 13.4 per cent (table 29), mainly in indeterminate appointments.
- The proportion of appointments for a specified period increased from 47.9 per cent in 1982 to 54.9 per cent in 1983 (table 29).
- Lateral transfers (redeployments) declined from 21,172 in 1982 to 18,110 in 1983 (table 30), a decrease of 14.5 per cent.
- Reappointments for a specified period rose from 34,289 in 1982 to 36,088 in 1983, an increase of 5.0 per cent (table 30).
- Appointments of Administrative Support Category employees accounted for 49.6 per cent of total appointments (table 30).
- Employee mobility and appointments within the Public Service (table 31):
  - 94.6 per cent of appointments were within the same department
  - 88.8 per cent of appointments were within the same group or subgroup
  - 56.2 per cent of appointments were from one specified period to another.
- Appointments to bilingual positions (imperative staffing) rose from 10,178 in 1982 to 10,470 in 1983, an increase of 2.9 per cent (table 36).

Separations

- Total separations (table 48) and lay-offs (table 46) declined from 20,274 in 1982 to 19,177 in 1983, a decrease of 5.4 per cent.
- Resignations (table 48) declined from 8,387 in 1982 to 6,608 in 1983, a decrease of 21.2 per cent.

Appeals

Appeals declined from 2,885 in 1982 to 2,400 in 1983, a decrease of 16.8 per cent (table 42).

Training

- The number of participants in developmental training courses rose from 10,251 in 1982 to 10,968 in 1983, an increase of 7.0 per cent (table 53).
- The number of participants in language training courses other than basic continuous full-time day courses declined from 10,160 in 1982 to 8,978 in 1983, a decrease of 11.6 per cent (table 55).

Explanatory Notes

Population Coverage

This section of the annual report gives detailed statistical information on federal government employees subject to the *Public Service Employment Act*. The data on these employees are broken down by type of employment, department, location, sex, language group, salary group, age group, and occupational group and category. Data on appointments, separations, appeals, professional and managerial training, and language training are also included.

The Public Service as defined here does not include:

- employees appointed under the *Public Service Employment Act* for a specified period of less then six months;
- people appointed by the Governor in Council, such as deputy heads;
- ministerial exempt staff;
- members of the Royal Canadian Mounted Police (RCMP) and the Canadian Armed Forces;
- employees of crown corporations such as Air Canada and Canada Post, and certain federal agencies such as National Research Council Canada.

However, it does include civilian employees working for National Defence and Public Service employees working for the RCMP.

Total federal employment on 31 December 1983 was 580,731* (page 50). Public Service employees, as defined in this report, make up 38.2 per cent of this total (page 51).

Various acts and regulations include different federal government employee populations. For example, each of the following acts sets out different but overlapping populations:

- the *Public Service Staff Relations Act*;
- the *Financial Administration Act*;
- the *Public Service Employment Act*;
- the *Public Service Superannuation Act* and other superannuation acts; and
- the *Official Languages Act*.

* Source : Federal Government Employment (Catalogue 72-004), Statistics Canada

The employee population of this report is published in accordance with the qualifications of the population coverage as stated in subchapter 045-2 of the *Personnel Management Manual* and in the corresponding system users' manual or documentation.

Differences in population given by the Public Service Commission, the Treasury Board Secretariat and Statistics Canada can be attributed to timing and population definition. For example, the Commission includes Management Category employees on leave without pay. Therefore, comparisons between data in this report and data in other publications, such as those of Statistics Canada and the Treasury Board Secretariat, should be made with caution, as they may be based on different populations.

For example, the Commission reports the number of people on strength at the end of a year. This data should not be confused with a "person-year", which is the employment of one person for one full year or its equivalent. The "person-years" reported by the Treasury Board Secretariat in the *Estimates* represent an annual resource allotment that a department may use. The "person on strength" used by the Commission expresses the way in which human resource needs have been met, and gives information on the demographic characteristics of Public Service populations.

Population Changes

The population subject to the *Public Service Employment Act* changes from year to year, as a result of inclusion or exclusion of commissions, agencies, and particular types or groups of employees.

Reorganization

During 1983, the international trade elements of the Department of Industry, Trade and Commerce were transferred under the responsibility of External Affairs Canada. The passage of Bill C-152 on 7 December 1983 also resulted in the merger of the Departments of Regional Economic Expansion and Industry, Trade and Commerce within a new organization — the Department of Regional Industrial Expansion. The tables in this report do not fully reflect this change, due to the date at which this merger officially took place. Footnotes to the tables have been added, where applicable.

Management Category

There has been a change in the 1983 Management Category population data from the data of 1982, as a result of the conversion to the executive (EX) and senior management (SM) groups of equivalent level positions in other occupational groups. Conversion was completed in 1983 for the EX group and is near completion for the SM group. At the end of the conversion process, the Management Category will comprise some 4,000 members.

Appointment Data

Acting appointments, ranging from about 9,000 in 1982 to about 8,000 in 1983, are not included in the total number of appointments and promotions, to present an accurate picture of the number of true promotions in the Public Service.

The number of appointments to the Public Service in 1983, plus the number of employees in 1982, minus the separations in 1983 does not equal the 1983 population figure. This is because over the last few years, there have been between 10,000 and 15,000 initial appointments to the Public Service for specified periods of under six months that were not reported as appointments for practical administrative reasons. However, if these employees are reappointed and their continuous employment period is six months or more, they are considered as having been appointed from within the Public Service.

Sources of Data

Population and Appointment

Population statistics come from the Common Government of Canada Population Reporting File, based on payroll information of Supply and Services Canada on 31 December 1983. Population data on the Management Category are based on data in the Commission's Management Resources Information System. On 31 December 1983, the Supply and Services Canada Incumbent System identified 3,827 employees in the Management category, while the Commission's Management Resources Information System identified 3,867. This difference of 40 people is largely due to a time lag in the transfer of data between the two systems. In general, appointments, lay-offs, appeals, and training data are based on Commission records.

Language Group

For population and separation data, information on the first official language of employees comes from payroll and superannuation records of Supply and Services Canada. Language data for the Management Category are based on Commission records.

As of January 1981, appointment data collected on the Report on Staffing Transaction forms are compiled according to employees' first official language and are stored in the related computer system, the Appointment Information Management System. In 1983, the appointment documents of 716 employees did not include a first official language.

To reduce the number of cases of unknown first official language in population and separation statistics, data are sometimes obtained from other sources, such as the Official Languages Information System. In 1983, this reduced the number of unknown cases to approximately 1,400. In the tables, all calculations and percentages on language groups are based on the known population rather than on the actual total.

Separations

Information on releases for incompetence or incapacity and on revocation of appointments is based on Commission records. Information on other separations comes from the Supply and Services Canada Incumbent System described below.

Data Systems

Incumbent System

The Supply and Services Canada Incumbent System used for the Common Government of Canada Population Reporting File gives personnel information and data on federal government employees. The Incumbent System provides information for human resource planning, mobility studies, research, and statistics on population and other areas of personnel management.

Management Resources Information System

The Public Service Commission's Management Resources Information System was developed and designed in close co-operation with selected departments and the Treasury Board Secretariat, and plays a major role in the management and administration of the Management Category and other centrally managed groups.

It maintains information, both computerized and hard copy, on approximately 27,000 Public Service employees at senior levels, 2,000 junior personnel administrators and 1,500 junior financial administrators. As well, the system contains information on applicants to the Management Category from outside the Public Service, and Interchange Canada participants and candidates. Data are collected from 12 different sources, including the employee, management, and other Public Service systems such as the Treasury Board's Senior Personnel Information System.

Appointment Information Management System

The source of data for all appointment tables is the Appointment Information Management System, which stores data supplied by departments on Report on Staffing Transaction forms. The major benefits of this system are a simplified form for departments to complete, more accurate and more timely data, on-line access to data, cross-checks with data previously collected, and flexibility for upgrading the system.

Central Priorities Statistical Record

This system provides statistics on statutory and administrative priorities. A statutory priority is an entitlement to consideration for appointment before general applicants. It is set out in legislation, and includes people such as those returning from leaves of absence and those who have been laid off. An administrative priority is a similar entitlement to consideration for appointment, but based on Commission policy rather than on a provision of the *Act*. This includes people such as those notified of surplus status and those who were unsuccessful in their language training.

Administrative priority was extended to employees who accepted lower-level positions while in surplus or lay-off status and to employees who relocated with their spouses. Since 1979, data on lay-offs have come from this Central Priorities Statistical Record rather than from separation documents.

Staffing Glossary

General

• Appointment to the Public Service
An appointment made from the general public or from a government agency not subject to the *Public Service Employment Act*.

• Appointment within the Public Service
An appointment, within or between departments, made in a department and/or agency subject to the *Public Service Employment Act*.

• Employee Mobility
The movement of an employee either within or between departments, or where either the occupational group or subgroup changes, or the type of employment changes, such as from specified period to indeterminate.

Types of Appointments

• Promotion
An appointment of an employee to a position at a higher level in the same occupational group or subgroup, or in another group or subgroup for which the maximum rate of pay is greater than that of the employee's former position.

• Lateral Tranfer
An appointment of an employee to a position in the same occupational group, subgroup and level, or in another group or subgroup for which the maximum rate of pay is the same as that of the employee's former position.

• Downward Transfer
An appointment of an employee to a position at a lower level in the same occupational group or subgroup, or in another group or subgroup for which the maximum rate of pay is lower than that of the employee's former position.

• Demotion
An appointment of an employee to a position for which the maximum rate of pay is lower than that of the employee's former position. This is done because of incompetence or incapacity, and is based on a departmental recommendation under section 31 of the *Public Service Employment Act*.

• Reappointment for an Additional Term
An appointment of a term employee to a position in the same occupational group, subgroup, and level, where the new appointment is for a specified period and the total time under the specified period of employment amounts to six months or more in the same position.

• Reclassification
An appointment of an employee to a position that has been re-evaluated, where the occupational category, group, subgroup, or level changes from the position's previous classification.

Types of Employment

• Indeterminate
Part-time or full-time employment with no fixed duration.

• Specified Period
Part-time or full-time employment for a predetermined period (a term employee). In this report, only term employees with specified periods of employment of six months or more are included.

• Seasonal
Part-time or full-time employment for certain parts of the year only.

• Full-time
The employment of a person ordinarily required to work the standard weekly hours set out in the relevant collective bargaining agreement or, where one is not applicable, set out by the employer.

• Part-time (under the *Public Service Employment Act*)
The employment of a person ordinarily required to work more than one-third of the standard daily or weekly hours established for people doing similar work (effective 1 January 1981).

• Part-time (excluded from the *Public Service Employment Act*)
The employment of a person ordinarily not required to work more than one-third of the standard daily or weekly hours established for people doing similar work (effective 1 January 1981).

Types of Selection Processes

• Selection with Competition
A selection process where either a competition poster or an inventory is used to identify candidates.

• Selection without Competition
A selection process consisting of a reclassification, lateral transfer, downward transfer, promotion, or priority appointment.

• Open Competition
A competition open to people from within and outside the Public Service.

• Closed Competition
A competition open only to people employed in the Public Service. Prospective candidates are invited to apply for positions advertised by poster, or are identified from an inventory of eligible employees.

Appeals and Selection Processes

• Appealable Selection Processes
Certain selection processes which are subject to appeal under section 21 of the *Public Service Employment Act*.

• Appealed Selection Processes
Appealable selection processes against which at least one appeal has been lodged.

• Disposition of Appeals
The course of action after an appeal has been lodged against a selection process. An appeal may or may not be allowed. Appeals not allowed may be dismissed or otherwise disposed of by an appeal board, with or without an oral hearing, either because the appellant withdrew the appeal or had no right to appeal.

Official Languages and Staffing

• Linguistic Status of a Position
The linguistic requirements of a position: bilingual, English essential, French essential, or English or French essential.

• Linguistic Status of an Incumbent
The employee's status in meeting the linguistic requirements of a bilingual position: "met," "must meet," or "not required to meet."

• Bilingual Position (Imperative Staffing)
A bilingual position whose linguistic requirements must be met by the candidate upon appointment.

• Bilingual Position (Non-Imperative Staffing)
A bilingual position to which candidates who have not met the linguistic requirements may be appointed, if they:

— are eligible for language training at public expense;

— have satisfied the Commission that they have the ability to succeed in language training; and

— agree in writing to meet the language requirements of the position within the specified time, or if unable to do so, to accept a transfer to a position for which they are qualified.

• Bilingual Position (Linguistic Requirement Suspended)
A bilingual position whose linguistic requirement is suspended either for candidates fifty-five years of age or over, or on compassionate grounds.

• Linguistic Profile
The levels of language proficiency required, in both official languages, in four abilities: reading, writing, listening and speaking.

Separations

• Separation
The termination of a person's employment in the part of the public service to which the Commission has the exclusive right and authority to appoint.

• Release for Incompetence of Incapacity
The termination of a person's employment, under subsection 31(1) of the *Public Service Employment Act*, "where an employee, in the opinion of the deputy head, is incompetent in performing the duties of the position he occupies or is incapable of performing those duties." This is recommended to the Commission by the deputy head, and can be appealed by the employee to a board established by the Commission.

• Lay-Off
The termination of a person's employment, under subsection 29(1) of the *Public Service Employment Act*, "where the services of an employee are no longer required because of lack of work or because of discontinuance of a function." Under these circumstances, the deputy head may lay off the employee, in accordance with Commission regulations. This decision is not subject to appeal.

Glossary of Terms on the Management Category

General

• Management Category
An occupational category composed of two groups, and including senior personnel with responsibility for policy development; program formulation and delivery; design and operation of management processes; and management of personnel, finances, and public affairs.

• Executive (EX) Group
The senior group of the Management Category, consisting of five levels up to and including most assistant deputy ministers.

• Senior Management (SM) Group
The group immediately below the executive group in the Management Category, consisting of one level.

Types of Appointments

• Promotion
An appointment of an employee to a position at a higher level in the same occupational group, or in another group for which the maximum rate of pay is greater than that of the employee's former position.

• Redeployment
Appointment of Management Category employees within and between departments, where the employee's group and level remain the same.

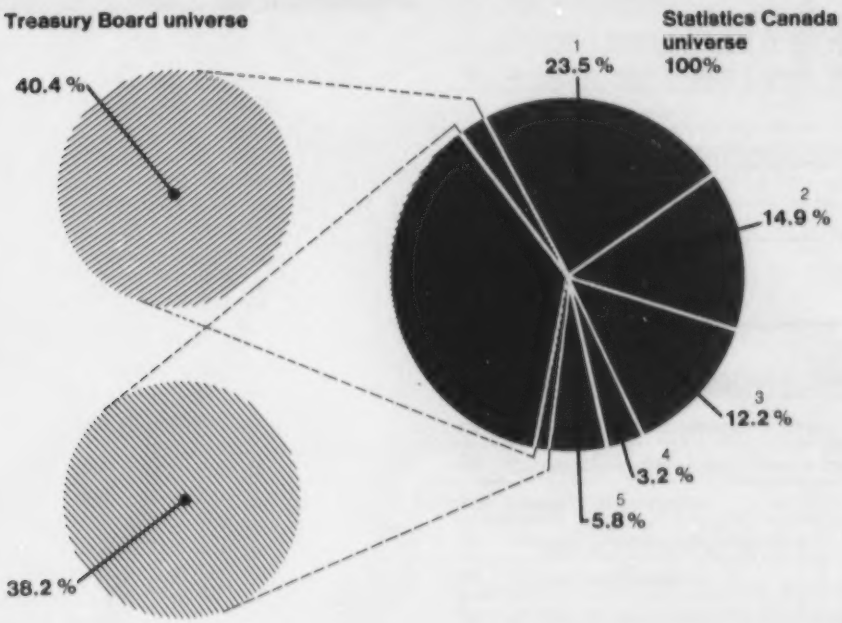
• Downward Transfer
An appointment of an employee to a position at a lower level in the same occupational group, or in another group for which the maximum rate of pay is lower than that of the employee's former position.

• Demotion
An appointment of an employee to a position for which the maximum rate of pay is lower than that of the employee's former position. This action is taken for reasons of incompetence or incapacity, and is based on the departmental recommendation under section 31 of the *Public Service Employment Act*.

Federal Government Employment, December 1983		
Statistics Canada: Federal government employment reported by Statistics Canada		**580,731**
Less:		
• Government enterprise employees	136,293	
• National Defence military personnel	86,381	
• Canada Post employees	70,829	
• Royal Canadian Mounted Police uniformed personnel	18,603	
• Employees of other corporations and agencies for which Treasury Board of Canada is not the employer	33,759	
	345,865	– 345,865
Treasury Board: Federal public service workforce for which Treasury Board is the employer*		**234,866**
Plus:		
• Public Service Staff Relations Board	166	
• Northern Careers Program, Public Service Commission	45	
	211	+211
Less:		
• Other employees not appointed by the Public Service Commission	1,886	
• Term employees appointed for less than six months	11,147	
	13,033	– 13,033
Public Service Commission: Federal government employment reported by the Public Service Commission		**222,044**

* Departments and agencies listed in schedule I, part I of the *Public Service Staff Relations Act*.

Federal Government Employment, December 1983
(Viewed by Statistics Canada, the Treasury Board of Canada and the Public Service Commission)



Legend

1 Government enterprise employees

2 National Defence military personnel

3 Canada Post employees

4 Royal Canadian Mounted Police uniformed personnel

5 Employees of other corporations and agencies for which Treasury Board is not the employer

6 Federal public service workforce for which Treasury Board is the employer (departments and agencies listed in schedule I, part I of the *Public Service Staff Relations Act*)

List of Tables

Population

1	Type of employment	55
2	Geographic area (Canada and outside Canada) and sex	56
3	Geographic area (Canada and outside Canada) and language group	56
4	Department and sex	57
5	Department and language group	59
6	Age and sex	61
7	Age and language group	61
8	Salary and sex	62
9	Salary and language group	62

Population and Occupational Categories

10	Category, type of employment and sex	64
11	Category, type of employment and language group	66
12	Category, group and sex	68
13	Category, group and language group	70
14	Category and location	72
15	Women, francophones and indigenous people in the Management Category	72
16	Women in the Management Category	73
17	Women in the Scientific and Professional Category	74
18	Women in the Administrative and Foreign Service Category	75
19	Women in the Technical Category	76
20	Women in the Administrative Support Category	77
21	Women in the Operational Category	78
22	Francophones in the Management Category	79
23	Francophones in the Scientific and Professional Category	80
24	Francophones in the Administrative and Foreign Service Category	81
25	Francophones in the Technical Category	82
26	Francophones in the Administrative Support Category	83
27	Francophones in the Operational Category	84
28	Linguistic status of position, category and language group	85

Appointments

29	Appointments and type of employment	86
30	Appointments and category	87
31	Appointments and employee mobility	88
32	Appointments and selection process	89
33	Appointments, geographic area and sex	90
34	Appointments, geographic area and language group	91
35	Appointments, category, linguistic status of position and language group	92
36	Appointments and bilingual positions (imperative staffing)	94
37	Appointments and bilingual positions (non-imperative staffing)	95
38	Appointments and university graduates	96
39	Appointments, applications and university graduates	96
40	Appointments and applications, community college and CEGEP graduates	97
41	Appointments and career-oriented summer employment	97

Appeals

42	Appeals and yearly change	98
43	Appeals and category	98
44	Appeals and department	99
45	Appeals, appointing authority and type of selection process	100

Separations

46	Lay-off, category and sex	100
47	Lay-off, category and language group	100
48	Separations and reasons	101
49	Separations, category and sex	102
50	Separations, category and language group	104

Training

51	Developmental training and location	106
52	Developmental training and language of instruction	106
53	Developmental training and category	106
54	Language training (basic continuous courses)	107
55	Language training (other courses)	107

Tables

Table 1

Type of employment

Number of employees, by type of employment, 1982 and 1983

Type of employment	1982	1983
Full-time		
• Indeterminate	203,262	203,615
• Seasonal	1,326	1,150
• Specified period	14,798	13,792
Total	**219,386**	**218,557**
Part-time		
• Indeterminate	2,366	2,710
• Seasonal	97	83
• Specified period	732	694
Total	**3,195**	**3,487**
Grand total[a]	**222,582**	**222,044**

[a]Includes 1 employee in 1982 whose type of employment was not specified on pay documents.

Note: Employees hired for periods of less than six months have been excluded from the tables. In December 1983, their number was 11,147.

Source: Department of Supply and Services

Table 2

Geographic area (Canada and outside Canada) and sex
Number and percentage of employees, by geographic area and sex, 1982 and 1983

	1982				1983			
	Men	Women			Men	Women		
Geographic area	No.	No.	%	Total[a]	No.	No.	%	Total
Newfoundland	3,997	1,373	25.6	5,370	3,980	1,413	26.2	5,393
Prince Edward Island	1,108	530	32.4	1,638	1,156	604	34.3	1,760
Nova Scotia	10,391	3,631	25.9	14,023	10,322	3,802	26.9	14,124
New Brunswick	4,782	2,668	35.8	7,450	4,716	2,725	36.6	7,441
Quebec (except NCR)	19,915	11,551	36.7	31,466	19,891	11,886	37.4	31,777
Quebec (NCR)	8,791	8,231	48.4	17,022	8,807	8,346	48.7	17,153
Ontario (except NCR)	21,311	15,348	41.9	36,660	20,988	15,167	41.9	36,155
Ontario (NCR)	30,216	24,804	45.1	55,020	30,165	24,832	45.2	54,997
Manitoba	5,712	4,626	44.7	10,338	5,508	4,226	43.4	9,734
Saskatchewan	3,380	2,608	43.6	5,988	3,333	2,579	43.6	5,912
Alberta	7,625	5,396	41.4	13,021	7,661	5,367	41.2	13,028
British Columbia	12,797	7,603	37.3	20,400	12,724	7,676	37.6	20,400
Yukon	448	495	52.5	943	447	508	53.2	955
Northwest Territories	842	666	44.2	1,508	832	674	44.8	1,506
Outside Canada	1,343	392	22.6	1,735	1,328	381	22.3	1,709
Total	**132,658**	**89,922**	**40.4**	**222,582**	**131,858**	**90,186**	**40.6**	**222,044**

[a]Includes 2 employees in 1982 whose sex was not specified on pay documents.

Source: Department of Supply and Services

Table 3

Geographic area (Canada and outside Canada) and language group
Number and percentage of employees, by geographic area and language group, 1982 and 1983

	1982					1983				
	Anglophones	Francophones		Anglophones and Francophones		Anglophones	Francophones		Anglophones and Francophones	
Geographic area	No.	No.	%		Total[a]	No.	No.	%		Total[a]
Newfoundland	5,261	49	0.9	5,310	5,370	5,297	51	1.0	5,348	5,393
Prince Edward Island	1,511	111	6.8	1,622	1,638	1,600	147	8.4	1,747	1,760
Nova Scotia	13,471	444	3.2	13,915	14,023	13,548	489	3.5	14,037	14,124
New Brunswick	5,606	1,752	23.8	7,358	7,450	5,523	1,902	25.6	7,425	7,441
Quebec (except NCR)	2,044	29,212	93.5	31,256	31,466	1,984	29,508	93.7	31,492	31,777
Quebec (NCR)	9,634	7,344	43.3	16,978	17,022	9,587	7,546	44.0	17,133	17,153
Ontario (except NCR)	34,837	1,563	4.3	36,400	36,660	34,296	1,682	4.7	35,978	36,155
Ontario (NCR)	37,359	17,331	31.7	54,690	55,020	37,091	17,684	32.3	54,775	54,997
Manitoba	9,853	284	2.8	10,137	10,338	9,262	318	3.3	9,580	9,734
Saskatchewan	5,678	56	1.0	5,734	5,988	5,732	61	1.1	5,793	5,912
Alberta	12,671	239	1.9	12,910	13,021	12,693	271	2.1	12,964	13,028
British Columbia	20,019	209	1.0	20,228	20,400	20,045	225	1.1	20,270	20,400
Yukon	898	13	1.4	911	943	918	16	1.7	934	955
Northwest Territories	1,418	58	3.9	1,476	1,508	1,409	79	5.3	1,488	1,506
Outside Canada	1,290	434	25.2	1,724	1,735	1,266	438	25.7	1,704	1,709
Total	**161,550**	**59,099**	**26.8**	**220,649**	**222,582**	**160,251**	**60,417**	**27.4**	**220,668**	**222,044**

[a]Includes 1,933 employees in 1982 and 1,376 in 1983 whose first official language was not specified. See Explanatory Notes.

Source: Department of Supply and Services

Table 4

Department and sex
Number and percentage of employees, by department and sex, 1982 and 1983

	1982				1983			
	Men	Women			Men	Women		
Department	No.	No.	%	Total[a]	No.	No.	%	Total
National Defence (civilian)	23,700	10,496	30.7	34,197	23,567	10,707	31.2	34,274
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	13,879	11,927	46.2	25,806	13,768	11,773	46.1	25,541
Employment and Immigration	9,563	14,851	60.8	24,414	9,679	15,089	60.9	24,768
Transport	16,966	3,909	18.7	20,875	16,927	4,011	19.2	20,938
Environment	7,881	2,831	26.4	10,712	7,804	2,788	26.3	10,592
Supply and Services	4,981	5,079	50.5	10,060	5,005	5,136	50.6	10,141
Correctional Service of Canada	7,743	2,153	21.8	9,896	7,724	2,401	23.7	10,125
Agriculture	7,126	2,592	26.7	9,718	6,981	2,567	26.9	9,548
National Health and Welfare	3,291	5,713	63.4	9,004	3,312	5,722	63.3	9,034
Public Works	6,616	2,055	23.7	8,672	6,441	2,019	23.9	8,460
Indian Affairs and Northern Development	2,922	3,026	50.9	5,948	2,898	2,975	50.7	5,873
Fisheries and Oceans	4,204	1,400	25.0	5,604	4,150	1,385	25.0	5,535
Energy, Mines and Resources	3,190	1,473	31.6	4,663	3,275	1,598	32.8	4,873
Statistics Canada	2,201	2,505	53.2	4,706	2,135	2,422	53.1	4,557
External Affairs	2,535	1,487	37.0	4,022	2,693	1,633	37.7	4,326
Royal Canadian Mounted Police[b]	707	2,996	80.9	3,703	712	2,967	80.6	3,679
Veterans Affairs	1,769	2,328	56.8	4,097	1,588	1,914	54.7	3,502
Secretary of State of Canada	1,156	2,026	63.7	3,182	1,093	2,000	64.7	3,093
Industry, Trade and Commerce[c]	1,016	778	43.4	1,794	1,429	1,134	44.2	2,563
Consumer and Corporate Affairs	1,382	1,017	42.4	2,399	1,413	1,064	43.0	2,477
Public Service Commission	983	1,508	60.5	2,491	967	1,477	60.4	2,444
Communications	1,453	800	35.5	2,253	1,460	798	35.3	2,258
Justice	587	719	55.1	1,306	590	741	55.7	1,331
Canadian International Development Agency	608	539	47.0	1,147	559	530	48.7	1,089
National Museums of Canada	564	412	42.2	976	571	442	43.6	1,013
Finance	419	382	47.7	801	448	389	46.5	837
Labour	369	424	53.5	793	381	417	52.3	798
Canadian Grain Commission	610	173	22.1	783	601	187	23.7	788
Canadian Transport Commission	455	311	40.6	766	466	321	40.8	787
Public Archives of Canada	452	325	41.8	777	454	329	42.0	783
Treasury Board (Secretariat)	429	364	45.9	793	425	351	45.2	776
National Library of Canada	162	386	70.4	548	157	387	71.1	544
National Energy Board	268	163	37.8	431	271	169	38.4	440
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	216	195	47.4	411	218	186	46.0	404
Privy Council Office	134	196	59.4	330	143	211	59.6	354
Canadian Pension Commission	100	226	69.3	326	104	203	66.1	307
Solicitor General	118	149	55.8	267	113	146	56.4	259
National Parole Board	70	180	72.0	250	70	182	72.2	252
Ministry of State for Economic Development	82	82	50.0	164	113	129	53.3	242
Insurance	130	72	35.6	202	128	71	35.7	199
Prairie Farm Rehabilitation Administration	93	90	49.2	183	90	97	51.9	187
Veterans' Land Administration	87	101	53.7	188	78	90	53.6	168
Public Service Staff Relations Board	79	89	53.0	168	75	91	54.8	166
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	117	65	35.7	182	107	57	34.8	164
Federal Court	67	83	55.3	150	67	86	56.2	153
Foreign Investment Review Agency	75	58	43.6	133	66	63	48.8	129
Office of the Commissioner of Official Languages	58	76	56.7	134	60	65	52.0	125
Canadian Human Rights Commission	46	75	62.0	121	44	76	63.3	120
Science and Technology	79	78	49.7	157	64	53	45.3	117
Ministry of State for Social Development	31	42	57.5	73	34	65	65.7	99

Table 4 cont'd

Department	1982 Men No.	1982 Women No.	1982 Women %	1982 Total[a]	1983 Men No.	1983 Women No.	1983 Women %	1983 Total
Bureau of Pensions Advocates	35	63	64.3	98	38	58	60.4	96
Office of the Secretary to the Governor General	37	54	59.3	91	37	53	58.9	90
Canada Labour Relations Board	28	50	64.1	78	28	53	65.4	81
Office of the Chief Electoral Officer	42	25	37.3	67	50	26	34.2	76
Federal-Provincial Relations Office	33	33	50.0	66	34	31	47.7	65
Supreme Court	30	33	52.4	63	30	33	52.4	63
Immigration Appeal Board	18	35	66.0	53	18	36	66.7	54
War Veterans Allowance Board	12	6	33.3	18	26	23	46.9	49
Law Reform Commission of Canada	11	31	73.8	42	11	30	73.2	41
International Joint Commission	18	20	52.6	38	19	19	50.0	38
Tax Review Board	11	22	66.7	33	10	24	70.6	34
Tariff Board	13	12	48.0	25	19	10	34.5	29
Office of the Coordinator, Status of Women	0	21	100.0	21	1	24	96.0	25
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	8	10	55.6	18	9	15	62.5	24
Restrictive Trade Practices Commission	6	12	66.7	18	5	12	70.6	17
Pension Review Board	5	12	70.6	17	2	14	87.5	16
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	1	8	88.9	9	3	11	78.6	14
Regional Economic Expansion[c]	581	470	44.7	1,051	0	0	0.0	0
Total	**132,658**	**89,922**	**40.4**	**222,582**	**131,858**	**90,186**	**40.6**	**222,044**

[a] Includes 2 employees in 1982 whose sex was not specified on pay documents.
[b] Employees under the *Public Service Employment Act* only
[c] In 1983, Regional Economic Expansion was integrated with Industry, Trade and Commerce.

Source: Department of Supply and Services

Table 5

Department and language group

Number and percentage of employees, by department and language group, 1982 and 1983

Department	1982					1983				
	Anglophones	Francophones		Anglophones and Francophones	Total[a]	Anglophones	Francophones		Anglophones and Francophones	Total[a]
	No.	No.	%			No.	No.	%		
National Defence (civilian)	27,330	6,648	19.6	33,978	34,197	27,214	6,712	19.8	33,926	34,274
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	19,208	6,566	25.5	25,774	25,806	18,887	6,639	26.0	25,526	25,541
Employment and Immigration	16,057	8,045	33.4	24,102	24,414	16,342	8,362	33.8	24,704	24,768
Transport	16,192	4,581	22.1	20,773	20,875	16,229	4,652	22.3	20,881	20,938
Environment	8,612	2,043	19.2	10,655	10,712	8,432	2,133	20.2	10,565	10,592
Supply and Services	6,136	3,839	38.5	9,975	10,060	6,162	3,921	38.9	10,083	10,141
Correctional Service of Canada	6,706	3,172	32.1	9,878	9,896	6,860	3,251	32.2	10,111	10,125
Agriculture	7,576	2,032	21.1	9,608	9,718	7,435	2,065	21.7	9,500	9,548
National Health and Welfare	6,898	1,969	22.2	8,867	9,004	6,807	2,019	22.9	8,826	9,034
Public Works	6,342	2,266	26.3	8,608	8,672	6,146	2,246	26.8	8,392	8,460
Indian Affairs and Northern Development	4,753	816	14.7	5,569	5,948	4,847	868	15.2	5,715	5,873
Fisheries and Oceans	4,965	629	11.2	5,594	5,604	4,859	671	12.1	5,530	5,535
Energy, Mines and Resources	3,589	1,065	22.9	4,654	4,663	3,729	1,135	23.3	4,864	4,873
Statistics Canada	3,015	1,612	34.8	4,627	4,706	2,880	1,607	35.8	4,487	4,557
External Affairs	2,891	1,104	27.6	3,995	4,022	3,085	1,214	28.2	4,299	4,326
Royal Canadian Mounted Police[b]	2,870	820	22.2	3,690	3,703	2,846	829	22.6	3,675	3,679
Veterans Affairs	2,598	1,477	36.2	4,075	4,097	1,964	1,515	43.5	3,479	3,502
Secretary of State of Canada	1,005	2,176	68.4	3,181	3,182	949	2,144	69.3	3,093	3,093
Industry, Trade and Commerce[c]	1,386	392	22.0	1,778	1,794	1,787	745	29.4	2,532	2,563
Consumer and Corporate Affairs	1,533	855	35.8	2,388	2,399	1,540	934	37.8	2,474	2,477
Public Service Commission	953	1,515	61.4	2,468	2,491	914	1,517	62.4	2,431	2,444
Communications	1,590	660	29.3	2,250	2,253	1,583	672	29.8	2,255	2,258
Justice	873	428	32.9	1,301	1,306	888	438	33.0	1,326	1,331
Canadian International Development Agency	542	605	52.7	1,147	1,147	497	592	54.4	1,089	1,089
National Museums of Canada	671	304	31.2	975	976	696	317	31.3	1,013	1,013
Finance	527	269	33.8	796	801	556	280	33.5	836	837
Labour	565	228	28.8	793	793	553	245	30.7	798	798
Canadian Grain Commission	719	44	5.8	763	783	707	47	6.2	754	788
Canadian Transport Commission	537	227	29.7	764	766	534	252	32.1	786	787
Public Archives of Canada	486	291	37.5	777	777	488	295	37.7	783	783
Treasury Board (Secretariat)	529	261	33.0	790	793	519	255	32.9	774	776
National Library of Canada	352	196	35.8	548	548	345	199	36.6	544	544
National Energy Board	360	67	15.7	427	431	365	71	16.3	436	440
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	205	203	49.8	408	411	203	200	49.6	403	404
Privy Council Office	173	154	47.1	327	330	181	164	47.5	345	354
Canadian Pension Commission	244	80	24.7	324	326	237	69	22.5	306	307
Solicitor General	180	80	30.8	260	267	182	73	28.6	255	259
National Parole Board	150	100	40.0	250	250	149	103	40.9	252	252
Ministry of State for Economic Development	107	49	31.4	156	164	157	85	35.1	242	242
Insurance	153	48	23.9	201	202	150	49	24.6	199	199
Prairie Farm Rehabilitation Administration	150	0	0.0	150	183	161	0	0.0	161	187
Veterans' Land Administration	166	20	10.8	186	188	153	15	8.9	168	168
Public Service Staff Relations Board	79	78	49.7	157	168	80	79	49.7	159	166
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	133	49	26.9	182	182	119	45	27.4	164	164

Table 5 cont'd

Department	1982					1983				
	Anglophones	Francophones		Anglophones and Francophones	Total[a]	Anglophones	Francophones		Anglophones and Francophones	Total[a]
	No.	No.	%			No.	No.	%		
Federal Court	67	57	46.0	124	150	77	76	49.7	153	153
Foreign Investment Review Agency	108	25	18.8	133	133	105	24	18.6	129	129
Office of the Commissioner of Official Languages	31	102	76.7	133	134	33	92	73.6	125	125
Canadian Human Rights Commission	79	39	33.1	118	121	80	40	33.3	120	120
Science and Technology	96	61	38.9	157	157	79	38	32.5	117	117
Ministry of State for Social Development	43	30	41.1	73	73	63	36	36.4	99	99
Bureau of Pensions Advocates	80	18	18.4	98	98	79	17	17.7	96	96
Office of the Secretary to the Governor General	39	51	56.7	90	91	36	53	59.6	89	90
Canada Labour Relations Board	29	49	62.8	78	78	29	52	64.2	81	81
Office of the Chief Electoral Officer	16	51	76.1	67	67	23	53	69.7	76	76
Federal-Provincial Relations Office	33	33	50.0	66	66	30	35	53.8	65	65
Supreme Court	21	32	60.4	53	63	27	36	57.1	63	63
Immigration Appeal Board	34	18	34.6	52	53	37	17	31.5	54	54
War Veterans Allowance Board	13	5	27.8	18	18	32	17	34.7	49	49
Law Reform Commission of Canada	17	25	59.5	42	42	16	25	61.0	41	41
International Joint Commission	13	0	0.0	13	38	14	0	.0	14	38
Tax Review Board	13	20	60.6	33	33	14	20	58.8	34	34
Tariff Board	7	4	36.4	11	25	19	8	29.6	27	29
Office of the Coordinator, Status of Women	12	7	36.8	19	21	13	12	48.0	25	25
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	4	14	77.8	18	18	7	17	70.8	24	24
Restrictive Trade Practices Commission	10	8	44.4	18	18	9	8	47.1	17	17
Pension Review Board	9	8	47.1	17	17	8	7	46.7	15	16
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	1	8	88.9	9	9	4	10	71.4	14	14
Regional Economic Expansion[c]	669	371	35.7	1,040	1,051	0	0	0.0	0	0
Total	**161,550**	**59,099**	**26.8**	**220,649**	**222,582**	**160,251**	**60,417**	**27.4**	**220,668**	**222,044**

[a] Includes 1,933 employees in 1982 and 1,376 in 1983 whose first official language was not specified. See Explanatory Notes.
[b] Employees under the *Public Service Employment Act* only
[c] In 1983, Regional Economic Expansion was integrated with Industry, Trade and Commerce.

Source: Department of Supply and Services

Table 6

Age and sex

Number and percentage of employees, by age group and sex, 1982 and 1983

	1982				1983			
	Men	Women			Men	Women		
Age group	No.	No.	%	Total[a]	No.	No.	%	Total
Under 20	378	1,028	73.1	1,406	181	486	72.9	667
20—24	6,395	12,350	65.9	18,745	5,530	10,706	65.9	16,236
25—29	16,135	18,825	53.8	34,960	15,172	18,552	55.0	33,724
30—34	22,915	16,744	42.2	39,659	22,584	17,592	43.8	40,176
35—39	19,904	11,229	36.1	31,134	21,659	12,591	36.8	34,250
40—44	14,965	8,103	35.1	23,068	15,646	8,617	35.5	24,263
45—49	14,028	6,908	33.0	20,936	13,957	7,079	33.7	21,036
50—54	14,912	6,199	29.4	21,112	14,815	6,172	29.4	20,987
55—59	13,567	5,391	28.4	18,958	13,058	5,170	28.4	18,228
60—64	9,246	3,073	24.9	12,319	8,988	3,129	25.8	12,117
65 and over	207	61	22.8	268	260	86	24.9	346
Total[b]	**132,658**	**89,922**	**40.4**	**222,582**	**131,858**	**90,186**	**40.6**	**222,044**

[a]Includes 2 employees in 1982 whose sex was not specified on pay documents.
[b]Includes 17 employees in 1982 and 14 in 1983 whose birthdates were not specified on superannuation documents.

Source: Department of Supply and Services

Table 7

Age and language group

Number and percentage of employees, by age group and language group, 1982 and 1983

	1982					1983				
	Anglophones	Francophones		Anglophones and Francophones		Anglophones	Francophones		Anglophones and Francophones	
Age group	No.	No.	%		Total[a]	No.	No.	%		Total[a]
Under 20	830	519	38.5	1,349	1,406	382	263	40.8	645	667
20—24	11,992	6,465	35.0	18,457	18,745	10,216	5,799	36.2	16,015	16,236
25—29	23,416	11,161	32.3	34,577	34,960	22,239	11,224	33.5	33,463	33,724
30—34	27,646	11,683	29.7	39,329	39,659	27,869	12,037	30.2	39,906	40,176
35—39	22,396	8,520	27.6	30,916	31,134	24,425	9,674	28.4	34,099	34,250
40—44	17,132	5,744	25.1	22,876	23,068	17,877	6,259	25.9	24,136	24,263
45—49	16,047	4,752	22.8	20,799	20,936	16,103	4,851	23.2	20,954	21,036
50—54	16,328	4,642	22.1	20,970	21,112	16,149	4,731	22.7	20,880	20,987
55—59	15,339	3,508	18.6	18,847	18,958	14,667	3,489	19.2	18,156	18,228
60—64	10,189	2,071	16.9	12,260	12,319	10,020	2,049	17.0	12,069	12,117
65 and over	223	32	12.5	255	268	294	41	12.2	335	346
Total[b]	**161,550**	**59,099**	**26.8**	**220,649**	**222,582**	**160,251**	**60,417**	**27.4**	**220,668**	**222,044**

[a]Includes 1,933 employees in 1982 and 1,376 in 1983 whose first official language was not specified. See Explanatory Notes.
[b]Includes 17 employees in 1982 and 14 in 1983 whose birthdates were not specified on superannuation documents.

Source: Department of Supply and Services

Table 8

Salary and sex

Number and percentage of full-time indeterminate employees, by salary group and sex, in current dollars and in constant dollars, 1982 and 1983

	1982 (current dollars)				1983 (current dollars)			
	Men	Women			Men	Women		
Salary group[b]	No.	No.	%	Total[c]	No.	No.	%	Total
Less than $ 20,000	19,503	37,154	65.6	56,658	13,758	29,993	68.6	43,751
20,000—29,999	57,792	34,151	37.1	91,944	51,914	38,473	42.6	90,387
30,000—39,999	26,801	5,719	17.6	32,520	32,278	8,273	20.4	40,551
40,000—49,999	14,214	1,185	7.7	15,399	16,821	1,917	10.2	18,738
50,000—59,999	5,244	229	4.2	5,473	7,595	394	4.9	7,989
60,000 and over	1,218	50	3.9	1,268	2,117	82	3.7	2,199
Total	**124,772**	**78,488**	**38.6**	**203,262**	**124,483**	**79,132**	**38.9**	**203,615**
Other[d]	7,886	11,434	59.2	19,320	7,375	11,054	60.0	18,429
Grand total	**132,658**	**89,922**	**40.4**	**222,582**	**131,858**	**90,186**	**40.6**	**222,044**

[a]The base period used for the calculation of the constant dollars is 1981 and the annual averages of the Consumer Price Index (CPI) published by Statistics Canada were used to determine the 1982 and 1983 (expressed in 1981 constant dollars) distribution.
[b]Based on employee's annual rate of pay on 31 December of the year specified.
[c]Includes 2 employees in 1982 whose sex was not specified on pay documents.
[d]Consists of employees whose type of employment is other than full-time indeterminate.

Source: Department of Supply and Services

Table 9

Salary and language group

Number and percentage of full-time indeterminate employees, by salary group and language group, in current dollars and in constant dollars, 1982 and 1983

	1982 (current dollars)					1983 (current dollars)				
	Anglophones	Francophones		Anglophones and Francophones		Anglophones	Francophones		Anglophones and Francophones	
Salary group[b]	No.	No.	%		Total[c]	No.	No.	%		Total[c]
Less than $ 20,000	39,647	16,641	29.6	56,288	56,658	29,997	13,582	31.2	43,579	43,751
20,000—29,999	67,026	24,452	26.7	91,478	91,944	65,329	24,766	27.5	90,095	90,387
30,000—39,999	23,994	8,361	25.8	32,355	32,520	29,866	10,588	26.2	40,454	40,551
40,000—49,999	12,321	3,017	19.7	15,338	15,399	14,563	4,128	22.1	18,691	18,738
50,000—59,999	4,583	848	15.6	5,431	5,473	6,638	1,334	16.7	7,972	7,989
60,000 and over	992	249	20.1	1,241	1,268	1,743	429	19.8	2,172	2,199
Total	**148,563**	**53,568**	**26.5**	**202,131**	**203,262**	**148,136**	**54,827**	**27.0**	**202,963**	**203,615**
Other[d]	12,987	5,531	29.9	18,518	19,320	12,115	5,590	31.6	17,705	18,429
Grand total	**161,550**	**59,099**	**26.8**	**220,649**	**222,582**	**160,251**	**60,417**	**27.4**	**220,668**	**222,044**

[a]The base period used for the calculation of the constant dollars is 1981 and the annual averages of the Consumer Price Index (CPI) published by Statistics Canada were used to determine the 1982 and 1983 distribution (expressed in 1981 constant dollars).
[b]Based on employee's annual rate of pay on 31 December of the year specified.
[c]Includes 1,933 employees in 1982 and 1,376 in 1983 whose first official language was not specified. See Explanatory Notes.
[d]Consists of employees whose type of employment is other than full-time indeterminate.

Source: Department of Supply and Services

1982 (constant dollars)[a]				1983 (constant dollars)[a]			
Men	Women			Men	Women		
No.	No.	%	Total[c]	No.	No.	%	Total
30,187	51,531	63.1	81,719	27,351	49,891	64.6	77,242
59,711	22,838	27.7	82,550	58,952	24,198	29.1	83,150
21,134	3,368	13.7	24,502	22,920	4,106	15.2	27,026
11,069	641	5.5	11,710	12,324	816	6.2	13,140
2,259	100	4.2	2,359	2,499	109	4.2	2,608
412	10	2.4	422	437	12	2.7	449
124,772	**78,488**	**38.6**	**203,262**	**124,483**	**79,132**	**38.9**	**203,615**
7,886	11,434	59.2	19,320	7,375	11,054	60.0	18,429
132,658	**89,922**	**40.4**	**222,582**	**131,858**	**90,186**	**40.6**	**222,044**

1982 (constant dollars)[a]					1983 (constant dollars)[a]				
Anglophones	Francophones		Anglophones and Francophones		Anglophones	Francophones		Anglophones and Francophones	
No.	No.	%		Total[c]	No.	No.	%		Total[c]
57,524	23,672	29.2	81,196	81,719	53,826	23,120	30.0	76,946	77,242
60,767	21,393	26.0	82,160	82,550	61,018	21,909	26.4	82,927	83,150
18,282	6,092	25.0	24,374	24,502	19,940	7,009	26.0	26.949	27,026
9,762	1,907	16.3	11,669	11,710	10,869	2,246	17.1	13,115	13,140
1,905	417	18.0	2,322	2,359	2,131	452	17.5	2,583	2,608
323	87	21.2	410	422	352	91	20.5	443	449
148,563	**53,568**	**26.5**	**202,131**	**203,262**	**148,136**	**54,827**	**27.0**	**202,963**	**203,615**
12,987	5,531	29.9	18,518	19,320	12,115	5,590	31.6	17,705	18,429
161,550	**59,099**	**26.8**	**220,649**	**222,582**	**160,251**	**60,417**	**27.4**	**220,668**	**222,044**

Table 10

Category, type of employment and sex

Number and percentage of employees, by occupational category, type of employment and sex, 1982 and 1983

Occupational category	Type of employment	1982 Men No.	1982 Women No.	1982 Women %	1982 Total[a]	1983 Men No.	1983 Women No.	1983 Women %	1983 Total
Management	Full-time								
	• Indeterminate	2,988	171	5.4	3,159	3,622	226	5.9	3,848
	• Seasonal	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0
	• Specified period	15	1	6.3	16	18	1	5.3	19
	Total	3,003	172	5.4	3,175	3,640	227	5.9	3,867
	Part-time								
	• Indeterminate	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0
	• Seasonal	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0
	• Specified period	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0
	Total	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0
	Total[b]	**3,003**	**172**	**5.4**	**3,175**	**3,640**	**227**	**5.9**	**3,867**
Scientific and Professional	Full-time								
	• Indeterminate	16,717	4,506	21.2	21,223	16,729	4,456	21.0	21,185
	• Seasonal	1	1	50.0	2	1	1	50.0	2
	• Specified period	587	395	40.2	982	602	433	41.8	1,035
	Total	17,305	4,902	22.1	22,207	17,332	4,890	22.0	22,222
	Part-time								
	• Indeterminate	25	212	89.5	237	26	178	87.3	204
	• Seasonal	0	0	0.0	0	0	0	.0	0
	• Specified period	17	36	67.9	53	13	45	77.6	58
	Total	42	248	85.5	290	39	223	85.1	262
	Total	**17,347**	**5,150**	**22.9**	**22,497**	**17,371**	**5,113**	**22.7**	**22,484**
Administrative and Foreign Service	Full-time								
	• Indeterminate	35,657	16,478	31.6	52,135	35,694	17,273	32.6	52,967
	• Seasonal	3	3	50.0	6	7	4	36.4	11
	• Specified period	762	684	47.3	1,446	971	865	47.1	1,836
	Total	36,422	17,165	32.0	53,587	36,672	18,142	33.1	54,814
	Part-time								
	• Indeterminate	49	395	89.0	444	78	514	86.8	592
	• Seasonal	77	9	10.5	86	63	8	11.3	71
	• Specified period	31	36	53.7	67	25	39	60.9	64
	Total	157	440	73.7	597	166	561	77.2	727
	Total	**36,579**	**17,605**	**32.5**	**54,184**	**36,838**	**18,703**	**33.7**	**55,541**
Technical	Full-time								
	• Indeterminate	22,811	2,848	11.1	25,659	22,721	2,918	11.4	25,639
	• Seasonal	297	42	12.4	339	230	26	10.2	256
	• Specified period	906	341	27.3	1,247	741	270	26.7	1,011
	Total	24,014	3,231	11.9	27,245	23,692	3,214	11.9	26,906
	Part-time								
	• Indeterminate	4	41	91.1	45	7	52	88.1	59
	• Seasonal	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0
	• Specified period	14	17	54.8	31	16	17	51.5	33
	Total	18	58	76.3	76	23	69	75.0	92
	Total	**24,032**	**3,289**	**12.0**	**27,321**	**23,715**	**3,283**	**12.2**	**26,998**

Occupational category	Type of employment	1982 Men No.	1982 Women No.	1982 Women %	1982 Total[a]	1983 Men No.	1983 Women No.	1983 Women %	1983 Total
Total (officer categories)	Full-time								
	• Indeterminate	78,344	24,002	23.5	102,346	78,730	24,871	24.0	103,601
	• Seasonal	301	46	13.3	347	238	31	11.5	269
	• Specified period	2,264	1,420	38.5	3,684	2,330	1,568	40.2	3,898
	Total	80,909	25,468	23.9	106,377	81,298	26,470	24.6	107,768
	Part-time								
	• Indeterminate	80	648	89.0	728	112	744	86.9	856
	• Seasonal	77	9	10.5	86	63	8	11.3	71
	• Specified period	62	89	58.9	151	54	101	65.2	155
	Total	219	746	77.3	965	229	853	78.8	1,082
	Total	**81,128**	**26,214**	**24.4**	**107,342**	**81,527**	**27,323**	**25.1**	**108,850**
Administrative Support	Full-time								
	• Indeterminate	11,193	49,753	81.6	60,946	10,964	49,594	81.9	60,558
	• Seasonal	3	45	93.8	48	6	54	90.0	60
	• Specified period	1,319	6,891	83.9	8,210	1,215	6,081	83.3	7,296
	Total	12,515	56,689	81.9	69,204	12,185	55,729	82.1	67,914
	Part-time								
	• Indeterminate	40	1,067	96.4	1,107	42	1,315	96.9	1,357
	• Seasonal	0	1	100.0	1	0	2	100.0	2
	• Specified period	59	385	86.7	444	46	384	89.3	430
	Total	99	1,453	93.6	1,552	88	1,701	95.1	1,789
	Total	**12,615**	**58,142**	**82.2**	**70,757**	**12,273**	**57,430**	**82.4**	**69,703**
Operational	Full-time								
	• Indeterminate	35,132	4,622	11.6	39,756	34,691	4,563	11.6	39,254
	• Seasonal	796	135	14.5	931	701	120	14.6	821
	• Specified period	2,687	215	7.4	2,902	2,387	204	7.9	2,591
	Total	38,615	4,972	11.4	43,589	37,779	4,887	11.5	42,666
	Part-time								
	• Indeterminate	158	373	70.2	531	141	355	71.6	496
	• Seasonal	2	8	80.0	10	2	8	80.0	10
	• Specified period	36	101	73.7	137	36	72	66.7	108
	Total	196	482	71.1	678	179	435	70.8	614
	Total	**38,811**	**5,454**	**12.3**	**44,267**	**37,958**	**5,322**	**12.3**	**43,280**
All categories[c]	Full-time								
	• Indeterminate	124,772	78,488	38.6	203,262	124,483	79,132	38.9	203,615
	• Seasonal	1,100	226	17.0	1,326	945	205	17.8	1,150
	• Specified period	6,271	8,527	57.6	14,798	5,934	7,858	57.0	13,792
	Total	132,143	87,241	39.8	219,386	131,362	87,195	39.9	218,557
	Part-time								
	• Indeterminate	278	2,088	88.3	2,366	295	2,415	89.1	2,710
	• Seasonal	79	18	18.6	97	65	18	21.7	83
	• Specified period	157	575	78.6	732	136	558	80.4	694
	Total	514	2,681	83.9	3,195	496	2,991	85.8	3,487
	Grand total[d]	**132,658**	**89,922**	**40.4**	**222,582**	**131,858**	**90,186**	**40.6**	**222,044**

[a]Includes 2 employees in 1982 whose sex was not specified on pay documents.
[b]The sum of the totals does not agree with the grand total; the difference is 165 in 1982 and 40 in 1983. See Explanatory Notes.
[c]Includes 216 employees in 1982 and 211 in 1983 whose positions are not classified in one of the six occupational categories.
[d]Includes 1 employee in 1982 whose type of employment was not specified on pay documents.

Sources: Management Resources Information System (Management Category); Department of Supply and Services (all other categories)

Table 11

Category, type of employment and language group

Number and percentage of employees, by occupational category, type of employment and language group, 1982 and 1983

Occupational category	Type of employment	1982					1983				
		Anglophones	Francophones		Anglophones and Francophones		Anglophones	Francophones		Anglophones and Francophones	
		No.	No.	%		Total[a]	No.	No.	%		Total[a]
Management	Full-time										
	• Indeterminate	2,545	614	19.4	3,159	3,159	3,090	758	19.7	3,848	3,848
	• Seasonal	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
	• Specified period	12	4	25.0	16	16	16	3	15.8	19	19
	Total	2,557	618	19.5	3,175	3,175	3,106	761	19.7	3,867	3,867
	Part-time										
	• Indeterminate	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
	• Seasonal	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
	• Specified period	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
	Total	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
	Total[a]	**2,557**	**618**	**19.5**	**3,175**	**3,175**	**3,106**	**761**	**19.7**	**3,867**	**3,867**
Scientific and Professional	Full-time										
	• Indeterminate	16,580	4,373	20.9	20,953	21,223	16,516	4,491	21.4	21,007	21,185
	• Seasonal	2	0	0.0	2	2	2	0	0.0	2	2
	• Specified period	720	214	22.9	934	982	760	249	24.7	1,009	1,035
	Total	17,302	4,587	21.0	21,889	22,207	17,278	4,740	21.5	22,018	22,222
	Part-time										
	• Indeterminate	174	59	25.3	233	237	136	64	32.0	200	204
	• Seasonal	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
	• Specified period	36	6	14.3	42	53	44	10	18.5	54	58
	Total	210	65	23.6	275	290	180	74	29.1	254	262
	Total	**17,512**	**4,652**	**21.0**	**22,164**	**22,497**	**17,458**	**4,814**	**21.6**	**22,272**	**22,484**
Administrative and Foreign Service	Full-time										
	• Indeterminate	37,245	14,646	28.2	51,891	52,135	37,554	15,309	29.0	52,863	52,967
	• Seasonal	5	1	16.7	6	6	6	5	45.5	11	11
	• Specified period	949	459	32.6	1,408	1,446	1,204	598	33.2	1,802	1,836
	Total	38,199	15,106	28.3	53,305	53,587	38,764	15,912	29.1	54,676	54,814
	Part-time										
	• Indeterminate	274	165	37.6	439	444	369	218	37.1	587	592
	• Seasonal	69	12	14.8	81	86	58	13	18.3	71	71
	• Specified period	40	17	29.8	57	67	39	18	31.6	57	64
	Total	383	194	33.6	577	597	466	249	34.8	715	727
	Total	**38,582**	**15,300**	**28.4**	**53,882**	**54,184**	**39,230**	**16,161**	**29.2**	**55,391**	**55,541**
Technical	Full-time										
	• Indeterminate	20,514	5,042	19.7	25,556	25,659	20,466	5,121	20.0	25,587	25,639
	• Seasonal	297	35	10.5	332	339	222	30	11.9	252	256
	• Specified period	934	285	23.4	1,219	1,247	775	211	21.4	986	1,011
	Total	21,745	5,362	19.8	27,107	27,245	21,463	5,362	20.0	26,825	26,906
	Part-time										
	• Indeterminate	29	14	32.6	43	45	36	21	36.8	57	59
	• Seasonal	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
	• Specified period	18	8	30.8	26	31	15	14	48.3	29	33
	Total	47	22	31.9	69	76	51	35	40.7	86	92
	Total	**21,792**	**5,384**	**19.8**	**27,176**	**27,321**	**21,514**	**5,397**	**20.1**	**26,911**	**26,998**

Occupational category	Type of employment	1982 Anglophones No.	1982 Francophones No.	1982 Francophones %	1982 Anglophones and Francophones	1982 Total[a]	1983 Anglophones No.	1983 Francophones No.	1983 Francophones %	1983 Anglophones and Francophones	1983 Total[a]
Total (officer categories)	Full-time										
	• Indeterminate	76,976	24,724	24.3	101,700	102,346	77,555	25,694	24.9	103,249	103,601
	• Seasonal	304	36	10.6	340	347	230	35	13.2	265	269
	• Specified period	2,610	960	26.9	3,570	3,684	2,752	1,061	27.8	3,813	3,898
	Total	79,890	25,720	24.4	105,610	106,377	80,537	26,790	25.0	107,327	107,768
	Part-time										
	• Indeterminate	479	238	33.2	717	728	542	303	35.9	845	856
	• Seasonal	69	12	14.8	81	86	58	13	18.3	71	71
	• Specified period	94	31	24.8	125	151	98	42	30.0	140	155
	Total	642	281	30.4	923	965	698	358	33.9	1,056	1,082
	Total	**80,532**	**26,001**	**24.4**	**106,533**	**107,342**	**81,235**	**27,148**	**25.0**	**108,383**	**108,850**
Administrative Support	Full-time										
	• Indeterminate	41,668	18,954	31.3	60,622	60, 946	41,015	19,384	32.1	60,399	60,558
	• Seasonal	43	3	6.5	46	48	48	12	20.0	60	60
	• Specified period	5,144	2,874	35.8	8,018	8,210	4,507	2,615	36.7	7,122	7,296
	Total	46,855	21,831	31.8	68,686	69,204	45,570	22,011	32.6	67,581	67,914
	Part-time										
	• Indeterminate	625	387	38.2	1,012	1,107	790	484	38.0	1,274	1,357
	• Seasonal	0	1	100.0	1	1	2	0	0.0	2	2
	• Specified period	285	75	20.8	360	444	267	87	24.6	354	430
	Total	910	463	33.7	1,373	1,552	1,059	571	35.0	1,630	1,789
	Total	**47,765**	**22,294**	**31.8**	**70,059**	**70,757**	**46,629**	**22,582**	**32.6**	**69,211**	**69,703**
Operational	Full-time										
	• Indeterminate	29,810	9,813	24.8	39,623	39,756	29,457	9,675	24.7	39,132	39,254
	• Seasonal	727	184	20.2	911	931	630	182	22.4	812	821
	• Specified period	2,213	503	18.5	2,716	2,902	1,831	536	22.6	2,367	2,591
	Total	32,750	10,500	24.3	43,250	43,589	31,918	10,393	24.6	42,311	42,666
	Part-time										
	• Indeterminate	336	179	34.8	515	531	299	187	38.5	486	496
	• Seasonal	9	0	0.0	9	10	9	0	0.0	9	10
	• Specified period	48	47	49.5	95	137	48	28	36.8	76	108
	Total	393	226	36.5	619	678	356	215	37.7	571	614
	Total	**33,143**	**10,726**	**24.5**	**43,869**	**44,267**	**32,274**	**10,608**	**24.7**	**42,882**	**43,280**
All categories[c]	Full-time										
	• Indeterminate	148,563	53,568	26.5	202,131	203,262	148,136	54,827	27.0	202,963	203,615
	• Seasonal	1,074	223	17.2	1,297	1,326	908	229	20.1	1,137	1,150
	• Specified period	9,968	4,338	30.3	14,306	14,798	9,094	4,215	31.7	13,309	13,792
	Total	159,605	58,129	26.7	217,734	219,386	158,138	59,271	27.3	217,409	218,557
	Part-time										
	• Indeterminate	1,440	804	35.8	2,244	2,366	1,631	975	37.4	2,606	2,710
	• Seasonal	78	13	14.3	91	97	69	13	15.9	82	83
	• Specified period	427	153	26.4	580	732	413	158	27.7	571	694
	Total	1,945	970	33.3	2,915	3,195	2,113	1,146	35.2	3,259	3,487
	Grand total[d]	**161,550**	**59,099**	**26.8**	**220,649**	**222,582**	**160,251**	**60,417**	**27.4**	**220,668**	**222,044**

[a]Includes 1,933 employees in 1982 and 1,376 in 1983 whose first official language was not specified. See Explanatory Notes.
[b]The sum of the totals does not agree with the grand total; the difference is 165 in 1982 and 40 in 1983. See Explanatory Notes.
[c]Includes 216 employees in 1982 and 211 in 1983 whose positions are not classified in one of the six occupational categories.
[d]Includes 1 employee in 1982 whose type of employment was not specified on pay documents.

Sources: Management Resources Information System (Management Category); Department of Supply and Services (all other categories)

Table 12

Category, group and sex

Number and percentage of employees, by occupational category, group and sex, 1982 and 1983

Occupational category	Group	1982 Men No.	1982 Women No.	1982 Women %	1982 Total[a]	1983 Men No.	1983 Women No.	1983 Women %	1983 Total
Management	Executive (EX)	1,870	98	5.0	1,968	2,040	118	5.5	2,158
	Senior Management (SM)	1,133	74	6.1	1,207	1,600	109	6.4	1,709
	Total[b]	**3,003**	**172**	**5.4**	**3,175**	**3,640**	**227**	**5.9**	**3,867**
Scientific and Professional	Actuarial Science (AC)	23	1	4.2	24	20	0	0.0	20
	Agriculture (AG)	276	30	9.8	306	268	26	8.8	294
	Architecture and Town Planning (AR)	329	36	9.9	365	316	40	11.2	356
	Auditing (AU)	2,822	185	6.2	3,007	2,791	191	6.4	2,982
	Biological Sciences (BI)	834	195	19.0	1,029	850	199	19.0	1,049
	Chemistry (CH)	318	89	21.9	407	308	90	22.6	398
	Defence Scientific Service (DS)	532	35	6.2	567	537	33	5.8	570
	Dentistry (DE)	50	3	5.7	53	45	5	10.0	50
	Economics, Sociology and Statistics (ES)	1,913	444	18.8	2,357	1,898	476	20.1	2,374
	Education (ED)	1,411	1,384	49.5	2,795	1,393	1,359	49.4	2,752
	Engineering and Land Surveying (EN)	2,683	74	2.7	2,757	2,780	90	3.1	2,870
	Forestry (FO)	111	3	2.6	114	129	3	2.3	132
	Historical Research (HR)	200	81	28.8	281	194	84	30.2	278
	Home Economics (HE)	0	50	100.0	50	0	42	100.0	42
	Law (LA)	518	167	24.4	685	522	183	26.0	705
	Library Science (LS)	175	351	66.7	526	170	359	67.9	529
	Mathematics (MA)	105	36	25.5	141	114	33	22.4	147
	Medicine (MD)	273	33	10.8	306	265	35	11.7	300
	Meteorology (MT)	530	27	4.8	557	523	31	5.6	554
	Nursing (NU)	143	1,494	91.3	1,637	144	1,402	90.7	1,546
	Occupational and Physical Therapy (OP)	3	35	92.1	38	3	23	88.5	26
	Pharmacy (PH)	48	10	17.2	58	45	11	19.6	56
	Physical Sciences (PC)	688	111	13.9	799	719	112	13.5	831
	Psychology (PS)	74	24	24.5	98	74	25	25.3	99
	Scientific Regulation (SG)	411	65	13.7	476	402	60	13.0	462
	Scientific Research (SE)	1,956	87	4.3	2,043	1,969	91	4.4	2,060
	Social Work (SW)	114	40	26.0	154	106	40	27.4	146
	University Teaching (UT)	244	9	3.6	253	238	9	3.6	247
	Veterinary Science (VS)	563	51	8.3	614	548	61	10.0	609
	Total	**17,347**	**5,150**	**22.9**	**22,497**	**17,371**	**5,113**	**22.7**	**22,484**
Administrative and Foreign Service	Administrative Services (AS)	5,838	4,296	42.4	10,134	6,083	4,690	43.5	10,773
	Administrative Trainee (AT)	112	133	54.3	245	75	80	51.6	155
	Commerce (CO)	1,832	213	10.4	2,045	1,911	252	11.7	2,163
	Computer Systems Administration (CS)	2,193	651	22.9	2,844	2,327	702	23.2	3,029
	Financial Administration (FI)	1,942	629	24.5	2,571	1,934	673	25.8	2,607
	Foreign Service (FS)	1,111	150	11.9	1,261	1,138	181	13.7	1,319
	Information Services (IS)	632	528	45.5	1,160	653	580	47.0	1,233
	Organization and Methods (OM)	738	193	20.7	931	753	206	21.5	959
	Personnel Administration (PE)	1,679	1,273	43.1	2,952	1,614	1,356	45.7	2,970
	Program Administration (PM)	17,172	7,994	31.8	25,166	16,996	8,409	33.1	25,405
	Purchasing and Supply (PG)	1,459	436	23.0	1,895	1,469	448	23.4	1,917
	Translation (TR)	615	622	50.3	1,237	602	621	50.8	1,223
	Welfare Programs (WP)	1,256	487	27.9	1,743	1,283	505	28.2	1,788
	Total	**36,579**	**17,605**	**32.5**	**54,184**	**36,838**	**18,703**	**33.7**	**55,541**

Occupational category	Group	1982 Men No.	1982 Women No.	1982 Women %	1982 Total[a]	1983 Men No.	1983 Women No.	1983 Women %	1983 Total
Technical	Air Traffic Control (AI)	2,287	80	3.4	2,367	2,210	80	3.5	2,290
	Aircraft Operations (AO)	513	14	2.7	527	509	17	3.2	526
	Drafting and Illustration (DD)	1,547	232	13.0	1,779	1,547	249	13.9	1,796
	Educational Support (EU)	21	55	72.4	76	17	50	74.6	67
	Electronics (EL)	3,076	35	1.1	3,111	3,038	34	1.1	3,072
	Engineering and Scientific Support (EG)	6,438	1,168	15.4	7,606	6,282	1,113	15.1	7,395
	General Technical (GT)	2,376	361	13.2	2,737	2,412	370	13.3	2,782
	Photography (PY)	139	14	9.2	153	129	13	9.2	142
	Primary Products Inspection (PI)	2,634	176	6.3	2,810	2,534	192	7.0	2,726
	Radio Operations (RO)	1,173	90	7.1	1,263	1,145	82	6.7	1,227
	Ships' Officers (SO)	1,388	51	3.5	1,439	1,390	67	4.6	1,457
	Social Science Support (SI)	1,072	988	48.0	2,060	1,087	988	47.6	2,075
	Technical Inspection (TI)	1,368	25	1.8	1,393	1,415	28	1.9	1,443
	Total	**24,032**	**3,289**	**12.0**	**27,321**	**23,715**	**3,283**	**12.2**	**26,998**
Administrative Support	Clerical and Regulatory (CR)	10,909	40,725	78.9	51,634	10,547	40,425	79.3	50,972
	Communications (CM)	445	328	42.4	773	447	317	41.5	764
	Data Processing (DA)	848	2,473	74.5	3,321	897	2,359	72.5	3,256
	Office Equipment Operation (OE)	232	239	50.7	471	220	218	49.8	438
	Secretarial, Stenographic, Typing (ST)	181	14,377	98.8	14,558	162	14,111	98.9	14,273
	Total	**12,615**	**58,142**	**82.2**	**70,757**	**12,273**	**57,430**	**82.4**	**69,703**
Operational	Correction (CX)	4,228	173	3.9	4,401	4,221	302	6.7	4,523
	Firefighters (FR)	1,439	5	0.3	1,444	1,444	4	0.3	1,448
	General Labour and Trades (GL)	16,028	261	1.6	16,290	15,737	251	1.6	15,988
	General Services (GS)	7,984	3,352	29.6	11,337	7,897	3,336	29.7	11,233
	Heat, Power and Stationary Plant Operation (HP)	2,376	8	0.3	2,384	2,251	12	0.5	2,263
	Hospital Services (HS)	883	1,173	57.1	2,056	717	948	56.9	1,665
	Lightkeepers (LI)	404	2	0.5	406	423	8	1.9	431
	Printing Operations (PR)	790	426	35.0	1,216	768	414	35.0	1,182
	Ship Repair (SR)	2,504	10	0.4	2,514	2,367	9	0.4	2,376
	Ships' Crews (SC)	2,174	44	2.0	2,218	2,133	38	1.8	2,171
	Total[c]	**38,811**	**5,454**	**12.3**	**44,267**	**37,958**	**5,322**	**12.3**	**43,280**
	Grand total[d]	**132,658**	**89,922**	**40.4**	**222,582**	**131,858**	**90,186**	**40.6**	**222,044**

[a] Includes 2 employees in 1982 whose sex was not specified on pay documents.
[b] The sum of the totals does not agree with the grand total; the difference is 165 in 1982 and 40 in 1983. See Explanatory Notes.
[c] Includes 1 employee in 1982 whose group was not specified on pay documents.
[d] Includes 216 employees in 1982 and 211 in 1983 whose positions are not classified in one of the six occupational categories.

Sources: Management Resources Information System (Management Category); Department of Supply and Services (all other categories)

Table 13

Category, group and language group
Number and percentage of employees, by occupational category, group and language group, 1982 and 1983

Occupational category	Group	1982					1983				
		Anglophones	Francophones		Anglophones and Francophones		Anglophones	Francophones		Anglophones and Francophones	
		No.	No.	%		Total[a]	No.	No.	%		Total
Management	Executive (EX)	1,554	414	21.0	1,968	1,968	1,689	469	21.7	2,158	2,158
	Senior Management (SM)	1,003	204	16.9	1,207	1,207	1,417	292	17.1	1,709	1,709
	Total[b]	**2,557**	**618**	**19.5**	**3,175**	**3,175**	**3,106**	**761**	**19.7**	**3,867**	**3,867**
Scientific and Professional	Actuarial Science (AC)	12	12	50.0	24	24	11	9	45.0	20	20
	Agriculture (AG)	248	58	19.0	306	306	240	54	18.4	294	294
	Architecture and Town Planning (AR)	291	72	19.8	363	365	279	74	21.0	353	356
	Auditing (AU)	2,269	735	24.5	3,004	3,007	2,252	728	24.4	2,980	2,982
	Biological Sciences (BI)	886	136	13.3	1,022	1,029	900	142	13.6	1,042	1,049
	Chemistry (CH)	353	50	12.4	403	407	339	56	14.2	395	398
	Defence Scientific Service (DS)	452	115	20.3	567	567	450	120	21.1	570	570
	Dentistry (DE)	44	8	15.4	52	53	43	6	12.2	49	50
	Economics, Sociology and Statistics (ES)	1,867	460	19.8	2,327	2,357	1,870	492	20.8	2,362	2,374
	Education (ED)	1,642	986	37.5	2,628	2,795	1,713	975	36.3	2,688	2,752
	Engineering and Land Surveying (EN)	2,285	431	15.9	2,716	2,757	2,364	480	16.9	2,844	2,870
	Forestry (FO)	91	21	18.8	112	114	104	27	20.6	131	132
	Historical Research (HR)	197	83	29.6	280	281	202	76	27.3	278	278
	Home Economics (HE)	37	13	26.0	50	50	27	15	35.7	42	42
	Law (LA)	501	178	26.2	679	685	518	187	26.5	705	705
	Library Science (LS)	415	109	20.8	524	526	417	110	20.9	527	529
	Mathematics (MA)	117	24	17.0	141	141	118	29	19.7	147	147
	Medicine (MD)	243	59	19.5	302	306	234	59	20.1	293	300
	Meteorology (MT)	444	111	20.0	555	557	431	123	22.2	554	554
	Nursing (NU)	1,322	295	18.2	1,617	1,637	1,173	323	21.6	1,496	1,546
	Occupational and Physical Therapy (OP)	34	4	10.5	38	38	20	6	23.1	26	26
	Pharmacy (PH)	39	18	31.6	57	58	34	20	37.0	54	56
	Physical Sciences (PC)	702	95	11.9	797	799	721	105	12.7	826	831
	Psychology (PS)	66	32	32.7	98	98	68	31	31.3	99	99
	Scientific Regulation (SG)	377	99	20.8	476	476	362	99	21.5	461	462
	Scientific Research (SE)	1,882	149	7.3	2,031	2,043	1,892	153	7.5	2,045	2,060
	Social Work (SW)	118	33	21.9	151	154	110	33	23.1	143	146
	University Teaching (UT)	147	95	39.3	242	253	145	99	40.6	244	247
	Veterinary Science (VS)	431	171	28.4	602	614	421	183	30.3	604	609
	Total	**17,512**	**4,652**	**21.0**	**22,164**	**22,497**	**17,458**	**4,814**	**21.6**	**22,272**	**22,484**
Administrative and Foreign Service	Administrative Services (AS)	6,896	3,182	31.6	10,078	10,134	7,271	3,481	32.4	10,752	10,773
	Administrative Trainee (AT)	141	102	42.0	243	245	98	53	35.1	151	155
	Commerce (CO)	1,609	417	20.6	2,026	2,045	1,683	456	21.3	2,139	2,163
	Computer Systems Administration (CS)	2,199	631	22.3	2,830	2,844	2,335	682	22.6	3,017	3,029
	Financial Administration (FI)	1,901	643	25.3	2,544	2,571	1,929	670	25.8	2,599	2,607
	Foreign Service (FS)	967	283	22.6	1,250	1,261	1,003	315	23.9	1,318	1,319
	Information Services (IS)	760	396	34.3	1,156	1,160	790	438	35.7	1,228	1,233
	Organization and Methods (OM)	754	176	18.9	930	931	755	203	21.2	958	959
	Personnel Administration (PE)	1,910	1,032	35.1	2,942	2,952	1,885	1,078	36.4	2,963	2,970
	Program Administration (PM)	18,511	6,538	26.1	25,049	25,166	18,549	6,814	26.9	25,363	25,405
	Purchasing and Supply (PG)	1,474	418	22.1	1,892	1,895	1,466	449	23.4	1,915	1,917
	Translation (TR)	184	1,052	85.1	1,236	1,237	167	1,056	86.3	1,223	1,223
	Welfare Programs (WP)	1,276	430	25.2	1,706	1,743	1,299	466	26.4	1,765	1,788
	Total	**38,582**	**15,300**	**29.4**	**53,882**	**54,184**	**39,230**	**16,161**	**29.2**	**55,391**	**55,541**

Occupational category	Group	1982					1983				
		Anglophones	Francophones		Anglophones and Francophones	Total[a]	Anglophones	Francophones		Anglophones and Francophones	Total[a]
		No.	No.	%			No.	No.	%		
Technical	Air Traffic Control (AI)	2,050	314	13.3	2,364	2,367	1,990	300	13.1	2,290	2,290
	Aircraft Operations (AO)	445	81	15.4	526	527	437	88	16.8	525	526
	Drafting and Illustration (DD)	1,371	393	22.3	1,764	1,779	1,380	405	22.7	1,785	1,796
	Educational Support (EU)	59	7	10.6	66	76	58	6	9.4	64	67
	Electronics (EL)	2,478	629	20.2	3,107	3,111	2,434	635	20.7	3,069	3,072
	Engineering and Scientific Support (EG)	6,261	1,298	17.2	7,559	7,606	6,071	1,282	17.4	7,353	7,395
	General Technical (GT)	2,207	519	19.0	2,726	2,737	2,269	509	18.3	2,778	2,782
	Photography (PY)	116	36	23.7	152	153	107	35	24.6	142	142
	Primary Products Inspection (PI)	2,100	677	24.4	2,777	2,810	2,030	683	25.2	2,713	2,726
	Radio Operation (RO)	1,057	198	15.8	1,255	1,263	1,037	190	15.5	1,227	1,227
	Ships' Officers (SO)	1,142	293	20.4	1,435	1,439	1,153	301	20.7	1,454	1,457
	Social Science Support (SI)	1,449	606	29.5	2,055	2,060	1,462	608	29.4	2,070	2,075
	Technical Inspection (TI)	1,057	333	24.0	1,390	1,393	1,086	355	24.6	1,441	1,443
	Total	**21,792**	**5,384**	**19.8**	**27,176**	**27,321**	**21,514**	**5,397**	**20.1**	**26,911**	**26,998**
Administrative Support	Clerical and Regulatory (CR)	34,980	16,147	31.6	51,127	51,634	34,276	16,348	32.3	50,624	50,972
	Communications (CM)	602	167	21.7	769	773	592	171	22.4	763	764
	Data Processing (DA)	2,375	897	27.4	3,272	3,321	2,328	885	27.5	3,213	3,256
	Office Equipment Operation (OE)	281	150	34.8	431	471	279	149	34.8	428	438
	Secretarial, Stenographic, Typing (ST)	9,527	4,933	34.1	14,460	14,558	9,154	5,029	35.5	14,183	14,273
	Total	**47,765**	**22,294**	**31.8**	**70,059**	**70,757**	**46,629**	**22,582**	**32.6**	**69,211**	**69,703**
Operational	Correction (CX)	2,919	1,479	33.6	4,398	4,401	3,030	1,490	33.0	4,520	4,523
	Firefighters (FR)	1,236	205	14.2	1,441	1,444	1,234	210	14.5	1,444	1,448
	General Labour and Trades (GL)	12,373	3,799	23.5	16,172	16,290	12,060	3,791	23.9	15,851	15,988
	General Services (GS)	8,474	2,752	24.5	11,226	11,337	8,337	2,729	24.7	11,066	11,233
	Heat, Power and Stationary Plant Operation (HP)	1,871	503	21.2	2,374	2,384	1,799	457	20.3	2,256	2,263
	Hospital Services (HS)	1,199	813	40.4	2,012	2,056	856	772	47.4	1,628	1,665
	Lightkeepers (LI)	367	35	8.7	402	406	395	36	8.4	431	431
	Printing Operations (PR)	448	765	63.1	1,213	1,216	429	751	63.6	1,180	1,182
	Ship Repair (SR)	2,386	33	1.4	2,419	2,514	2,304	37	1.6	2,341	2,376
	Ships' Crews (SC)	1,870	341	15.4	2,211	2,218	1,830	335	15.5	2,165	2,171
	Total[c]	**33,143**	**10,726**	**24.5**	**43,869**	**44,267**	**32,274**	**10,608**	**24.7**	**42,882**	**43,280**
	Grand total[d]	**161,550**	**59,099**	**26.8**	**220,649**	**222,582**	**160,251**	**60,417**	**27.4**	**220,668**	**222,044**

[a]Includes 1,933 employees in 1982 and 1,376 in 1983 whose first official language was not specified. See Explanatory Notes.
[b]The sum of the totals does not agree with the grand total; the difference is 165 in 1982 and 40 in 1983. See Explanatory Notes.
[c]Includes 1 employee in 1982 whose group was not specified on pay documents.
[d]Includes 216 employees in 1982 and 211 in 1983 whose positions are not classified in one of the six occupational categories.

Sources: Management Resources Information System (Management Category); Department of Supply and Services (all other categories)

Table 14

Category and location

Number and percentage of employees, by occupational category and job location, 1982 and 1983

	1982				1983			
	National Capital Region	Other locations			National Capital Region	Other locations		
Occupational category	No.	No.	%	Total	No.	No.	%	Total
Management[a]	2,396	779	24.5	3,175	2,861	1,006	26.0	3,867
Scientific and Professional	8,880	13,617	60.5	22,497	8,928	13,556	60.3	22,484
Administrative and Foreign Service	21,734	32,450	59.9	54,184	22,304	33,237	59.8	55,541
Technical	6,574	20,747	75.9	27,321	6,509	20,489	75.9	26,998
Total (officer categories)	**39,637**	**67,705**	**63.1**	**107,342**	**40,505**	**68,345**	**62.8**	**108,850**
Administrative Support	26,861	43,896	62.0	70,757	26,263	43,440	62.3	69,703
Operational	5,375	38,892	87.9	44,267	5,216	38,064	87.9	43,280
Grand total[b]	**72,042**	**150,540**	**67.6**	**222,582**	**72,150**	**149,894**	**67.5**	**222,044**

[a]The sum of the totals does not agree with the grand total; the difference is 165 in 1982 and 40 in 1983. See Explanatory Notes.
[b]Includes 216 employees in 1982 and 211 in 1983 whose positions are not classified in one of the six occupational categories.

Sources: Management Resources Information System (Management Category); Department of Supply and Services (all other categories)

Table 15

Women, francophones and indigenous people in the Management Category

Number and percentage of women, francophones and indigenous people in the Management Category, by group and level, 1982 and 1983

	1982							1983						
	Women		Francophones		Indigenous people		Total employees in	Women		Francophones		Indigenous people		Total employees in
Group and level	No.	%	No.	%	No.	%	category	No.	%	No.	%	No.	%	category
EX 5[a]	1	1.5	15	23.1	0	0.0	73	1	1.3	18	23.4	0	0.0	77
EX 4	9	4.7	44	22.8	1	0.5	193	12	5.8	45	21.6	1	0.5	208
EX 3	9	2.0	98	21.7	1	0.2	451	12	2.5	108	22.2	2	0.4	486
EX 2	31	5.5	105	18.5	1	0.2	568	37	6.0	125	20.3	1	0.2	617
EX 1	47	7.1	144	21.7	1	0.2	663	56	7.4	168	22.2	4	0.5	756
SX (unconverted)	1	5.0	8	40.0	0	0.0	20	0	0.0	5	35.7	0	0.0	14
Total	98	5.0	414	21.0	4	0.2	1,968	118	5.5	469	21.7	8	0.4	2,158
SM	74	6.1	204	16.9	6	0.5	1,207	109	6.4	292	17.1	9	0.5	1,709
Grand total	**172**	**5.4**	**618**	**19.5**	**10**	**0.3**	**3,175**	**227**	**5.9**	**761**	**19.7**	**17**	**0.4**	**3,867**

[a]Includes 8 executives in 1982 and 9 in 1983 who are ranked as GX, which entitles them to the DM-1 salary range.

Source: Management Resources Information System

Table 16

Women in the Management Category

Number and percentage of women in the Management Category, by department, 1983

Department	Women		Total employees in category
	No.	%	
Canadian Pension Commission	1	100.0	1
National Library of Canada	3	42.9	7
Canadian Human Rights Commission	2	40.0	5
Privy Council Office	19	31.7	60
Office of the Commissioner of Official Languages	3	20.0	15
Labour	6	18.2	33
Public Service Commission	11	17.5	63
Ministry of State for Economic Development	7	17.1	41
Treasury Board (Secretariat)	28	15.8	177
Departments with fewer than 100 employees	10	15.6	64
Justice	2	12.5	16
National Parole Board	1	12.5	8
National Health and Welfare	18	12.2	147
Secretary of State of Canada	6	11.8	51
Science and Technology	2	10.5	19
Communications	8	8.2	98
Consumer and Corporate Affairs	5	7.8	64
Employment and Immigration	14	7.1	197
Canadian International Development Agency	7	6.7	105
Statistics Canada	5	6.5	77
Correctional Service of Canada	4	6.2	65
Public Archives of Canada	1	5.6	18
Indian Affairs and Northern Development	8	5.5	146
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	4	5.5	73
Finance	3	4.3	70
National Museums of Canada	1	4.2	24
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	1	4.0	25
Veterans Affairs	1	3.7	27
Regional Industrial Expansion	7	3.2	222
Energy, Mines and Resources	5	3.1	161
External Affairs	5	3.0	166
Transport	8	2.9	276
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	5	2.4	208
Supply and Services	5	2.3	220
Environment	6	2.2	279
Agriculture	2	1.4	148
Fisheries and Oceans	1	0.9	116
National Defence (civilian)	1	0.8	126
Public Works	1	0.8	128
Canadian Grain Commission	0	0.0	6
Canadian Transport Commission	0	0.0	38
Federal Court	0	0.0	1
Foreign Investment Review Agency	0	0.0	15
Insurance	0	0.0	7
National Energy Board	0	0.0	23
Public Service Staff Relations Board	0	0.0	11
Royal Canadian Mounted Police[a]	0	0.0	1
Solicitor General	0	0.0	19
Total	**227**	**5.9**	**3,867**

[a]Employees under the *Public Service Employment Act* only

Source: Management Resources Information System

Table 17

Women in the Scientific and Professional Category

Number and percentage of women in the Scientific and Professional Category, by department, 1983

Department	Women		Total employees in category
	No.	%	
National Parole Board	1	100.0	1
Office of the Commissioner of Official Languages	1	100.0	1
Veterans' Land Administration	1	100.0	1
Veterans Affairs	278	73.5	378
National Library of Canada	141	68.1	207
Canadian Human Rights Commission	3	60.0	5
Public Service Commission	391	56.7	689
National Health and Welfare	1,085	54.6	1,986
Indian Affairs and Northern Development	796	45.5	1,750
Correctional Service of Canada	310	43.5	712
Royal Canadian Mounted Police[a]	10	41.7	24
National Museums of Canada	34	35.1	97
Secretary of State of Canada	8	34.8	23
Solicitor General	10	31.3	32
External Affairs	17	30.9	55
Public Archives of Canada	32	30.8	104
Justice	166	26.3	632
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	1	25.0	4
Departments with fewer than 100 employees	18	24.7	73
Statistics Canada	185	24.5	754
Employment and Immigration	43	21.5	200
Finance	56	20.9	268
National Defence (civilian)	345	19.5	1,769
Canadian Pension Commission	6	18.2	33
Foreign Investment Review Agency	1	16.7	6
Privy Council Office	1	16.7	6
Science and Technology	1	16.7	6
Ministry of State for Economic Development	6	15.8	38
Canadian Transport Commission	23	14.7	156
Industry, Trade and Commerce	11	14.5	76
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	5	14.3	35
Labour	7	13.7	51
National Energy Board	19	13.4	142
Consumer and Corporate Affairs	31	13.0	238
Treasury Board (Secretariat)	4	12.9	31
Canadian Grain Commission	3	11.5	26
Agriculture	241	11.4	2,105
Energy, Mines and Resources	151	11.3	1,340
Fisheries and Oceans	98	9.8	1,004
Environment	230	9.7	2,374
Supply and Services	20	8.6	232
Transport	71	8.5	834
Canadian International Development Agency	5	7.1	70
National Revenue, (Customs and Excise, Taxation)	196	7.0	2,808
Public Works	32	5.0	646
Communications	16	4.4	360
Prairie Farm Rehabilitation Administration	3	3.6	84
Insurance	0	0.0	18
Total	**5,113**	**22.7**	**22,484**

[a]Employees under the *Public Service Employment Act* only

Source: Department of Supply and Services

Table 18

Women in the Administrative and Foreign Service Category
Number and percentage of women in the Administrative and Foreign Service Category, by department, 1983

Department	Women		Total employees in category
	No.	%	
Privy Council Office	41	56.9	72
Canadian Human Rights Commission	35	53.8	65
National Museums of Canada	123	53.5	230
Departments with fewer than 100 employees	110	52.6	209
Ministry of State for Economic Development	41	52.6	78
Secretary of State of Canada	1,002	52.6	1,905
National Library of Canada	30	51.7	58
Justice	54	51.4	105
Royal Canadian Mounted Police[a]	123	50.2	245
National Parole Board	41	50.0	82
Office of the Commissioner of Official Languages	33	47.1	70
National Health and Welfare	793	47.0	1,686
Finance	84	46.7	180
Public Service Commission	361	45.0	802
Federal Court	26	44.1	59
Solicitor General	43	43.4	99
Communications	205	41.6	493
Employment and Immigration	4,757	39.8	11,942
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	21	39.6	53
Treasury Board (Secretariat)	140	39.0	359
Indian Affairs and Northern Development	676	37.4	1,808
Canadian Pension Commission	22	37.3	59
Consumer and Corporate Affairs	236	35.3	669
Statistics Canada	267	35.3	756
Energy, Mines and Resources	282	35.2	802
Canadian International Development Agency	181	35.1	515
Veterans Affairs	302	34.0	887
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	70	33.8	207
Environment	461	31.4	1,468
Transport	785	31.3	2,508
Supply and Services	1,049	31.2	3,361
Canadian Transport Commission	68	30.9	220
Labour	107	30.1	355
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	3,701	29.8	12,422
Agriculture	263	29.2	902
Public Archives of Canada	39	28.9	135
Science and Technology	15	28.8	52
National Energy Board	34	28.6	119
Fisheries and Oceans	214	27.1	790
Foreign Investment Review Agency	14	25.5	55
Public Works	364	24.4	1,491
Canadian Grain Commission	8	23.5	34
Insurance	27	22.7	119
Correctional Service of Canada	400	22.4	1,789
National Defence (civilian)	421	22.3	1,891
Industry, Trade and Commerce	280	21.3	1,312
External Affairs	343	17.6	1,953
Veterans' Land Administration	11	15.7	70
Total	**18,703**	**33.7**	**55,541**

[a] Employees under the *Public Service Employment Act* only

Source: Department of Supply and Services

Table 19

Women in the Technical Category
Number and percentage of women in the Technical Category, by department, 1983

Department	Women		Total employees in category
	No.	%	
Canadian Human Rights Commission	1	100.0	1
Canadian Pension Commission	1	100.0	1
Foreign Investment Review Agency	4	100.0	4
National Parole Board	2	100.0	2
Office of the Commissioner of Official Languages	1	100.0	1
Science and Technology	2	100.0	2
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	1	100.0	1
Solicitor General	6	85.7	7
National Library of Canada	40	76.9	52
Justice	38	74.5	51
Secretary of State of Canada	30	73.2	41
Ministry of State for Economic Development	2	66.7	3
Veterans Affairs	17	63.0	27
Treasury Board (Secretariat)	6	50.0	12
Labour	18	48.6	37
Canadian International Development Agency	8	44.4	18
Statistics Canada	326	42.2	773
National Health and Welfare	286	41.8	685
Privy Council Office	2	40.0	5
Finance	15	39.5	38
Employment and Immigration	29	38.2	76
Royal Canadian Mounted Police[a]	30	38.0	79
Public Archives of Canada	46	37.1	124
Public Service Commission	17	33.3	51
Industry, Trade and Commerce	20	32.3	62
National Museums of Canada	80	31.1	257
National Energy Board	9	30.0	30
Departments with fewer than 100 employees	13	26.5	49
Indian Affairs and Northern Development	95	26.0	365
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	3	25.0	12
Correctional Service of Canada	18	19.8	91
External Affairs	29	19.6	148
Agriculture	555	16.6	3,340
Supply and Services	19	15.2	125
Energy, Mines and Resources	159	14.8	1,074
Canadian Grain Commission	57	14.6	390
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	31	14.0	221
Environment	360	12.4	2,903
Canadian Transport Commission	12	11.8	102
Fisheries and Oceans	190	9.7	1,963
Consumer and Corporate Affairs	47	8.4	561
Public Works	60	5.3	1,141
National Defence (civilian)	145	5.1	2,832
Transport	425	4.9	8,625
Communications	28	4.6	615
Federal Court	0	0.0	1
Total	**3,283**	**12.2**	**26,998**

[a]Employees under the *Public Service Employment Act* only

Source: Department of Supply and Services

Table 20

Women in the Administrative Support Category

Number and percentage of women in the Administrative Support Category, by department, 1983

Department	Women		Total employees in category
	No.	%	
Foreign Investment Review Agency	44	93.6	47
Justice	481	92.5	520
Royal Canadian Mounted Police[a]	2,715	91.9	2,955
Prairie Farm Rehabilitation Administration	94	91.3	103
Secretary of State of Canada	952	89.6	1,062
Ministry of State for Economic Development	76	89.4	85
Indian Affairs and Northern Development	1,273	88.7	1,435
Correctional Service of Canada	1,302	88.6	1,469
Industry, Trade and Commerce	815	88.6	920
Fisheries and Oceans	860	88.1	976
Public Service Commission	676	87.9	769
National Museums of Canada	186	87.3	213
Labour	279	87.2	320
Communications	540	87.0	621
Solicitor General	87	87.0	100
Science and Technology	33	86.8	38
National Parole Board	137	86.7	158
Agriculture	1,409	86.3	1,633
National Energy Board	107	86.3	124
Canadian International Development Agency	329	85.7	384
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	29	85.3	34
Canadian Grain Commission	108	85.0	127
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	106	84.8	125
Finance	231	84.6	273
Treasury Board (Secretariat)	172	84.3	204
Employment and Immigration	10,238	83.4	12,280
National Health and Welfare	3,098	83.3	3,721
Environment	1,598	83.0	1,925
Transport	2,660	82.0	3,245
National Defence (civilian)	7,031	81.7	8,606
Consumer and Corporate Affairs	745	81.6	913
Departments with fewer than 100 employees	376	81.6	461
Public Works	1,180	81.5	1,448
Canadian Human Rights Commission	35	81.4	43
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	7,820	81.4	9,607
Veterans' Land Administration	78	81.3	96
Canadian Pension Commission	173	81.2	213
Energy, Mines and Resources	999	81.0	1,233
Canadian Transport Commission	218	80.4	271
Insurance	44	80.0	55
National Library of Canada	172	78.9	218
Veterans Affairs	980	77.5	1,265
Supply and Services	3,627	76.3	4,752
Statistics Canada	1,639	75.6	2,167
Privy Council Office	145	75.5	192
Federal Court	58	72.5	80
Office of the Commissioner of Official Languages	27	71.1	38
External Affairs	1,237	68.2	1,813
Public Archives of Canada	211	57.7	366
Total	**57,430**	**82.4**	**69,703**

[a] Employees under the *Public Service Employment Act* only

Source: Department of Supply and Services

Table 21

Women in the Operational Category
Number and percentage of women in the Operational Category, by department, 1983

Department	Women		Total employees in category
	No.	%	
National Health and Welfare	445	54.7	813
National Library of Canada	1	50.0	2
Veterans Affairs	334	36.5	916
Indian Affairs and Northern Development	125	34.8	359
Privy Council Office	7	31.8	22
Supply and Services	416	28.7	1,449
Royal Canadian Mounted Police[a]	89	23.7	375
Departments with fewer than 100 employees	12	21.1	57
Federal Court	2	18.2	11
National Defence (civilian)	2,765	14.5	19,052
Employment and Immigration	10	14.3	70
Industry, Trade and Commerce	1	11.1	9
Public Works	382	10.6	3,601
National Museums of Canada	16	8.3	192
Environment	131	8.0	1,637
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	21	7.6	278
Agriculture	97	6.8	1,436
Correctional Service of Canada	366	6.1	5,996
Canadian Grain Commission	11	5.4	204
Public Service Commission	1	4.2	24
Fisheries and Oceans	22	3.2	683
External Affairs	3	1.7	181
Communications	1	1.4	70
Transport	63	1.2	5,449
Energy, Mines and Resources	1	0.4	257
Canadian International Development Agency	0	0.0	2
Consumer and Corporate Affairs	0	0.0	32
Finance	0	0.0	8
Foreign Investment Review Agency	0	0.0	2
Justice	0	0.0	9
Labour	0	0.0	3
National Energy Board	0	0.0	1
National Parole Board	0	0.0	1
Office of the Commissioner of Official Languages	0	0.0	1
Public Archives of Canada	0	0.0	36
Secretary of State of Canada	0	0.0	7
Solicitor General	0	0.0	2
Statistics Canada	0	0.0	31
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	0	0.0	1
Treasury Board (Secretariat)	0	0.0	1
Total	**5,322**	**12.3**	**43,280**

[a] Employees under the *Public Service Employment Act* only

Source: Department of Supply and Services

Table 22

Francophones in the Management Category
Number and percentage of francophones in the Management Category, by department, 1983

Department	Francophones		Total employees in category
	No.	%	
Royal Canadian Mounted Police[a]	1	100.0	1
Office of the Commissioner of Official Languages	11	73.3	15
Justice	8	50.0	16
Secretary of State of Canada	24	47.1	51
Public Service Commission	29	46.0	63
Canadian Human Rights Commission	2	40.0	5
Public Service Staff Relations Board	4	36.4	11
Canadian International Development Agency	38	36.2	105
Correctional Service of Canada	20	30.8	65
Departments with fewer than 100 employees	19	29.7	64
Employment and Immigration	58	29.4	197
Consumer and Corporate Affairs	16	25.0	64
National Parole Board	2	25.0	8
Ministry of State for Economic Development	10	24.4	41
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	6	24.0	25
Communications	23	23.5	98
Regional Industrial Expansion	50	22.5	222
Public Archives of Canada	4	22.2	18
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	46	22.1	208
Treasury Board (Secretariat)	39	22.0	177
Labour	7	21.2	33
Science and Technology	4	21.1	19
Solicitor General	4	21.1	19
National Museums of Canada	5	20.8	24
External Affairs	33	19.9	166
Veterans Affairs	5	18.5	27
Supply and Services	39	17.7	220
National Health and Welfare	25	17.0	147
Privy Council Office	10	16.7	60
Indian Affairs and Northern Development	24	16.4	146
Public Works	21	16.4	128
Transport	44	15.9	276
Statistics Canada	12	15.6	77
Environment	37	13.3	279
Foreign Investment Review Agency	2	13.3	15
Agriculture	19	12.8	148
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	9	12.3	73
Finance	8	11.4	70
Fisheries and Oceans	13	11.2	116
National Defence (civilian)	14	11.1	126
Canadian Transport Commission	4	10.5	38
Energy, Mines and Resources	12	7.5	161
Canadian Grain Commission	0	0.0	6
Canadian Pension Commission	0	0.0	1
Federal Court	0	0.0	1
Insurance	0	0.0	7
National Energy Board	0	0.0	23
National Library of Canada	0	0.0	7
Total	**761**	**19.7**	**3,867**

[a]Employees under the *Public Service Employment Act* only

Source: Management Resources Information System

Table 23

Francophones in the Scientific and Professional Category

Number and percentage of francophones in the Scientific and Professional Category, by department, 1983

Department	Francophones		Anglophones and Francophones	Total employees in category
	No.	%		
Public Service Commission	521	75.7	688	689
Veterans Affairs	206	55.2	373	378
Secretary of State of Canada	12	52.2	23	23
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	2	50.0	4	4
Canadian International Development Agency	32	45.7	70	70
Insurance	7	38.9	18	18
Industry, Trade and Commerce	25	33.3	75	76
Employment and Immigration	58	29.1	199	200
National Defence (civilian)	477	27.1	1,763	1,769
Correctional Service of Canada	191	26.9	711	712
Supply and Services	62	26.7	232	232
Public Archives of Canada	27	26.0	104	104
Justice	164	25.9	632	632
Statistics Canada	192	25.5	752	754
Royal Canadian Mounted Police[a]	6	25.0	24	24
National Revenue, (Customs and Excise, Taxation)	674	24.0	2,807	2,808
National Library of Canada	47	22.7	207	207
Canadian Transport Commission	34	21.8	156	156
Ministry of State for Economic Development	8	21.1	38	38
Departments with fewer than 100 employees	14	20.6	68	73
Finance	55	20.5	268	268
Communications	71	19.7	360	360
Agriculture	408	19.5	2,095	2,105
Transport	160	19.3	831	834
Consumer and Corporate Affairs	44	18.5	238	238
Environment	438	18.5	2,371	2,374
Public Works	116	18.2	638	646
Labour	9	17.6	51	51
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	6	17.1	35	35
Privy Council Office	1	16.7	6	6
Science and Technology	1	16.7	6	6
National Health and Welfare	301	15.7	1,917	1,986
Energy, Mines and Resources	180	13.5	1,338	1,340
Solicitor General	4	12.5	32	32
National Energy Board	16	11.4	140	142
National Museums of Canada	10	10.3	97	97
External Affairs	5	10.0	50	55
Treasury Board (Secretariat)	3	9.7	31	31
Canadian Pension Commission	3	9.1	33	33
Indian Affairs and Northern Development	147	8.8	1,678	1,750
Fisheries and Oceans	77	7.7	1,001	1,004
Canadian Grain Commission	0	0.0	23	26
Canadian Human Rights Commission	0	0.0	5	5
Foreign Investment Review Agency	0	0.0	6	6
National Parole Board	0	0.0	1	1
Office of the Commissioner of Official Languages	0	0.0	1	1
Prairie Farm Rehabilitation Administration	0	0.0	75	84
Veterans' Land Administration	0	0.0	1	1
Total	**4,814**	**21.6**	**22,272**	**22,484**

[a]Employees under the *Public Service Employment Act* only

Source: Department of Supply and Services

Table 24

Francophones in the Administrative and Foreign Service Category
Number and percentage of francophones in the Administrative and Foreign Service Category, by department, 1983

Department	Francophones		Anglophones and Francophones	Total employees in category
	No.	%		
Secretary of State of Canada	1,344	70.6	1,905	1,905
Office of the Commissioner of Official Languages	49	70.0	70	70
Public Service Commission	400	49.9	802	802
Canadian International Development Agency	251	48.7	515	515
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	100	48.5	206	207
Justice	48	47.1	102	105
Privy Council Office	30	42.9	70	72
Departments with fewer than 100 employees	89	42.8	208	209
Federal Court	25	42.4	59	59
Finance	69	38.5	179	180
National Parole Board	31	37.8	82	82
Communications	181	36.9	491	493
Consumer and Corporate Affairs	241	36.0	669	669
Public Archives of Canada	47	34.8	135	135
National Museums of Canada	79	34.3	230	230
Statistics Canada	258	34.3	753	756
Canadian Transport Commission	73	33.2	220	220
National Library of Canada	19	32.8	58	58
Correctional Service of Canada	574	32.1	1,788	1,789
Employment and Immigration	3,777	31.7	11,928	11,942
Ministry of State for Economic Development	23	29.5	78	78
Supply and Services	970	28.9	3,360	3,361
Science and Technology	15	28.8	52	52
Treasury Board (Secretariat)	102	28.4	359	359
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	15	28.3	53	53
Environment	408	27.8	1,465	1,468
National Health and Welfare	453	27.1	1,672	1,686
Canadian Human Rights Commission	17	26.2	65	65
Labour	92	25.9	355	355
Solicitor General	25	25.8	97	99
Energy, Mines and Resources	206	25.7	802	802
Industry, Trade and Commerce	333	25.6	1,299	1,312
External Affairs	488	25.1	1,942	1,953
Royal Canadian Mounted Police[a]	61	25.0	244	245
Insurance	29	24.4	119	119
Transport	605	24.2	2,497	2,508
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	2,988	24.1	12,414	12,422
Public Works	344	23.1	1,486	1,491
Agriculture	201	22.4	899	902
Foreign Investment Review Agency	12	21.8	55	55
Veterans Affairs	188	21.3	881	887
Fisheries and Oceans	167	21.1	790	790
National Defence (civilian)	369	19.5	1,889	1,891
Canadian Pension Commission	11	18.6	59	59
Indian Affairs and Northern Development	330	18.6	1,770	1,808
National Energy Board	14	11.9	118	119
Veterans' Land Administration	8	11.4	70	70
Canadian Grain Commission	2	6.5	31	34
Total	**16,161**	**29.2**	**55,391**	**55,541**

[a]Employees under the *Public Service Employment Act* only

Source: Department of Supply and Services

Table 25

Francophones in the Technical Category
Number and percentage of francophones in the Technical Category, by department, 1983

Department	Francophones		Anglophones and Francophones	Total employees in category
	No.	%		
Canadian International Development Agency	12	66.7	18	18
Secretary of State of Canada	27	65.9	41	41
Veterans Affairs	17	63.0	27	27
Privy Council Office	3	60.0	5	5
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	7	58.3	12	12
Public Service Commission	26	51.0	51	51
Departments with fewer than 100 employees	20	41.7	48	49
Employment and Immigration	30	39.5	76	76
Industry, Trade and Commerce	23	37.7	61	62
National Library of Canada	19	36.5	52	52
Public Archives of Canada	45	36.3	124	124
Statistics Canada	268	34.8	770	773
Finance	13	34.2	38	38
Ministry of State for Economic Development	1	33.3	3	3
Labour	12	32.4	37	37
Supply and Services	37	30.1	123	125
Correctional Service of Canada	27	30.0	90	91
Solicitor General	2	28.6	7	7
Consumer and Corporate Affairs	156	27.8	561	561
Justice	14	27.5	51	51
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	60	27.1	221	221
Treasury Board (Secretariat)	3	25.0	12	12
Agriculture	776	23.3	3,328	3,340
Energy, Mines and Resources	246	23.0	1,071	1,074
Communications	130	21.1	615	615
National Defence (civilian)	592	21.0	2,825	2,832
Public Works	238	21.0	1,136	1,141
Transport	1,657	19.2	8,615	8,625
National Health and Welfare	126	18.9	665	685
National Museums of Canada	44	17.1	257	257
External Affairs	25	16.9	148	148
Environment	475	16.4	2,899	2,903
Canadian Transport Commission	16	15.7	102	102
National Energy Board	4	13.3	30	30
Royal Canadian Mounted Police[a]	10	12.7	79	79
Indian Affairs and Northern Development	44	12.2	361	365
Fisheries and Oceans	175	8.9	1,962	1,963
Canadian Grain Commission	17	4.5	377	390
Canadian Human Rights Commission	0	0.0	1	1
Canadian Pension Commission	0	0.0	1	1
Federal Court	0	0.0	1	1
Foreign Investment Review Agency	0	0.0	4	4
National Parole Board	0	0.0	2	2
Office of the Commissioner of Official Languages	0	0.0	1	1
Science and Technology	0	0.0	2	2
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	0	0.0	1	1
Total	**5,397**	**20.1**	**26,911**	**26,998**

[a]Employees under the *Public Service Employment Act* only

Source: Department of Supply and Services

Table 26

Francophones in the Administrative Support Category
Number and percentage of francophones in the Administrative Support Category, by department, 1983

Department	Francophones No.	Francophones %	Anglophones and Francophones	Total employees in category
Office of the Commissioner of Official Languages	32	84.2	38	38
Secretary of State of Canada	729	68.6	1,062	1,062
Public Service Commission	522	67.9	769	769
Canadian International Development Agency	258	67.2	384	384
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	80	64.0	125	125
Privy Council Office	110	57.3	192	192
Departments with fewer than 100 employees	246	55.3	445	461
Ministry of State for Economic Development	45	52.9	85	85
Federal Court	42	52.5	80	80
Treasury Board (Secretariat)	107	52.5	204	204
Consumer and Corporate Affairs	467	51.3	910	913
National Library of Canada	111	50.9	218	218
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	17	50.0	34	34
Finance	132	48.4	273	273
Canadian Transport Commission	126	46.7	270	271
Canadian Human Rights Commission	20	46.5	43	43
National Museums of Canada	96	45.1	213	213
Science and Technology	17	44.7	38	38
National Parole Board	70	44.3	158	158
Public Archives of Canada	155	42.3	366	366
Statistics Canada	861	40.9	2,105	2,167
Communications	251	40.5	620	621
Supply and Services	1,905	40.5	4,701	4,752
Justice	201	38.8	518	520
Solicitor General	38	38.8	98	100
Labour	122	38.1	320	320
Employment and Immigration	4,408	36.0	12,232	12,280
Industry, Trade and Commerce	320	35.3	906	920
Correctional Service of Canada	508	34.7	1,465	1,469
External Affairs	594	32.9	1,808	1,813
Energy, Mines and Resources	399	32.5	1,229	1,233
National Energy Board	37	29.8	124	124
Transport	955	29.5	3,232	3,245
Environment	561	29.2	1,920	1,925
Veterans Affairs	367	29.2	1,255	1,265
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	2,775	28.9	9,601	9,607
National Health and Welfare	1,022	27.9	3,661	3,721
Canadian Pension Commission	54	25.5	212	213
Agriculture	411	25.4	1,620	1,633
Public Works	359	25.1	1,429	1,448
Insurance	13	23.6	55	55
Royal Canadian Mounted Police[a]	670	22.7	2,953	2,955
Fisheries and Oceans	216	22.1	976	976
Indian Affairs and Northern Development	305	21.6	1,411	1,435
National Defence (civilian)	1,822	21.4	8,504	8,606
Foreign Investment Review Agency	9	19.1	47	47
Canadian Grain Commission	10	8.3	120	127
Veterans' Land Administration	7	7.3	96	96
Prairie Farm Rehabilitation Administration	0	0.0	86	103
Total	**22,582**	**32.6**	**69,211**	**69,703**

[a]Employees under the *Public Service Employment Act* only

Source: Department of Supply and Services

Table 27

Francophones in the Operational Category

Number and percentage of francophones in the Operational Category, by department, 1983

Department	Francophones		Anglophones and Francophones	Total employees in category
	No.	%		
Canadian International Development Agency	2	100.0	2	2
Office of the Commissioner of Official Languages	1	100.0	1	1
Treasury Board (Secretariat)	1	100.0	1	1
Secretary of State of Canada	6	85.7	7	7
Federal Court	9	81.8	11	11
Veterans Affairs	733	80.2	914	916
Public Service Commission	17	70.8	24	24
Labour	2	66.7	3	3
Supply and Services	904	62.6	1,445	1,449
Privy Council Office	9	60.0	15	22
Departments with fewer than 100 employees	33	57.9	57	57
Industry, Trade and Commerce	5	55.6	9	9
Finance	4	50.0	8	8
Foreign Investment Review Agency	1	50.0	2	2
National Library of Canada	1	50.0	2	2
Statistics Canada	14	45.2	31	31
Public Archives of Canada	16	44.4	36	36
National Museums of Canada	85	44.3	192	192
Employment and Immigration	29	42.0	69	70
External Affairs	70	39.1	179	181
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	98	35.3	278	278
Energy, Mines and Resources	87	33.9	257	257
Justice	3	33.3	9	9
Public Works	1,165	32.6	3,570	3,601
Correctional Service of Canada	1,932	32.3	5,989	5,996
Consumer and Corporate Affairs	10	31.3	32	32
Transport	1,225	22.6	5,429	5,449
Royal Canadian Mounted Police[a]	81	21.7	374	375
Communications	14	20.0	70	70
National Defence (civilian)	3,437	18.3	18,821	19,052
Agriculture	253	17.7	1,427	1,436
Environment	210	12.9	1,625	1,637
National Health and Welfare	92	12.0	769	813
Canadian Grain Commission	18	9.2	196	204
Indian Affairs and Northern Development	18	5.3	340	359
Fisheries and Oceans	23	3.4	683	683
National Energy Board	0	0.0	1	1
National Parole Board	0	0.0	1	1
Solicitor General	0	0.0	2	2
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	0	0.0	1	1
Total	**10,608**	**24.7**	**42,882**	**43,280**

[a]Employees under the *Public Service Employment Act* only

Source: Department of Supply and Services

Table 28

Linguistic status of position, category and language group

Number and percentage of employees, by occupational category, linguistic status of the position and language group of employee, 1983

Occupational category	Linguistic status of position	Anglophones	Francophones		Anglophones and Francophones	Total[a]
		No.	No.	%		
Management	Bilingual	2,181	678	23.7	2,859	2,859
	English	648	9	1.4	657	657
	French	0	2	100.0	2	2
	English or French	96	29	23.2	125	125
	Total[b]	**3,106**	**761**	**19.7**	**3,867**	**3,867**
Scientific and Professional	Bilingual	3,668	3,508	48.9	7,176	7,176
	English	12,277	254	2.0	12,531	12,531
	French	24	789	97.0	813	813
	English or French	650	147	18.4	797	797
	Total	**17,458**	**4,814**	**21.6**	**22,272**	**22,484**
Administrative and Foreign Service	Bilingual	8,848	12,471	58.5	21,319	21,319
	English	27,704	569	2.0	28,273	28,273
	French	59	2,257	97.5	2,316	2,316
	English or French	1,580	448	22.1	2,028	2,028
	Total	**39,230**	**16,161**	**29.2**	**55,391**	**55,541**
Technical	Bilingual	1,787	3,393	65.5	5,180	5,180
	English	18,067	496	2.7	18,563	18,563
	French	40	1,078	96.4	1,118	1,118
	English or French	1,095	307	21.9	1,402	1,402
	Total	**21,514**	**5,397**	**20.1**	**26,911**	**26,998**
Administrative Support	Bilingual	5,382	13,181	71.0	18,563	18,563
	English	35,770	1,544	4.1	37,314	37,314
	French	111	5,504	98.0	5,615	5,615
	English or French	2,787	1,398	33.4	4,185	4,185
	Total	**46,629**	**22,582**	**32.6**	**69,211**	**69,703**
Operational	Bilingual	698	2,046	74.6	2,744	2,744
	English	27,921	615	2.2	28,536	28,536
	French	168	5,606	97.1	5,774	5,774
	English or French	1,962	1,941	49.7	3,903	3,903
	Total	**32,274**	**10,608**	**24.7**	**42,882**	**43,280**
All Categories[c]	Bilingual	22,562	35,384	61.1	57,946	57,946
	English	122,425	3,485	2.8	125,910	125,910
	French	402	15,236	97.4	15,638	15,638
	English or French	8,173	4,269	34.3	12,442	12,442
	Grand total	**160,251**	**60,417**	**27.4**	**220,668**	**222,044**

[a]In 10,108 cases, the linguistic status of the position is not specified.
[b]The sum of the totals does not agree with the grand total; the difference is 40. See Explanatory Notes.
[c]Includes 211 employees whose positions are not classified in one of the six occupational categories.

Sources: Management Resources Information System (Management Category); Department of Supply and Services (all other categories)

Table 29

Appointments and type of employment

Number of appointments *to* and *within* the Public Service, by type of employment, 1982 and 1983

Type of employment	1982			1983		
	To the Public Service	Within the Public Service	Total[a]	To the Public Service	Within the Public Service	Total[a]
Indeterminate						
• Full-time	9,265	41,334	50,604	5,451	32,276	37,730
• Part-time	192	315	507	168	324	493
• Seasonal	663	363	1,028	452	331	783
Total[b]	**10,121**	**42,012**	**52,140**	**6,071**	**32,931**	**39,006**
Specified period						
• Full-time	5,206	41,242	46,451	3,798	41,984	45,787
• Part-time	199	1,212	1,411	190	1,576	1,767
• Seasonal	11	16	27	7	18	25
Total[b]	**5,416**	**42,472**	**47,893**	**3,995**	**43,578**	**47,579**
All types of employment						
• Full-time	14,472	82,581	97,061	9,249	74,263	83,520
• Part-time	391	1,527	1,918	358	1,900	2,260
• Seasonal	674	379	1,055	459	349	808
Grand total[c]	**15,538**	**84,490**	**100,041**	**10,066**	**76,512**	**86,588**

[a] Includes 13 employees in 1982 and 10 in 1983 whose appointment documents do not specify *to* or *within* the Public Service.

[b] The sum of the totals does not agree with the grand total because, in 8 appointments in 1982 and 3 in 1983, type of employment (indeterminate or specified period) was not specified on appointment documents.

[c] Includes 7 appointments in 1982 for which type of employment (full-time, part-time or seasonal) was not specified on appointment documents.

Table 30

Appointments and category

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service, by category and type of appointment, 1982 and 1983

Occupational category	Appointments to the Public Service		Appointments within the Public Service — Type of appointment[a]											
			Promotions		Lateral transfers or redeployments		Reappointments		Downward transfers		Demotions		Total[b]	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1982[c]														
Management	69	0.4	409	1.6	227	1.1	0	0.0	13	0.5	0	0.0	718	0.7
Scientific and Professional	2,409	15.5	2,505	9.5	1,450	6.8	935	2.7	142	5.4	1	20.0	7,444	7.4
Administrative and Foreign Service	3,226	20.8	8,399	31.9	4,079	19.3	1,846	5.4	648	24.5	0	0.0	18,204	18.2
Technical	2,165	13.9	3,321	12.6	1,827	8.6	1,761	5.1	264	10.0	0	0.0	9,347	9.3
Administrative Support	4,936	31.8	9,062	34.4	10,332	48.8	21,838	63.7	1,177	44.5	1	20.0	47,355	47.3
Operational	2,695	17.3	2,663	10.1	3,257	15.4	7,908	23.1	402	15.2	3	60.0	16,931	16.9
Total[c]	**15,538**	**100.0**	**26,360**	**100.0**	**21,172**	**100.0**	**34,289**	**100.0**	**2,647**	**100.0**	**5**	**100.0**	**100,041**	**100.0**
1983														
Management	71	0.7	580	2.9	466	2.6	0	0.0	10	0.4	0	0.0	1,127	1.3
Scientific and Professional	1,627	16.2	1,916	9.6	1,142	6.3	1,054	2.9	148	6.4	0	0.0	5,888	6.8
Administrative and Foreign Service	1,904	18.9	6,213	31.1	3,657	20.2	3,278	9.1	542	23.3	1	25.0	15,616	18.0
Technical	1,099	10.9	2,402	12.0	1,675	9.2	1,612	4.5	165	7.1	1	25.0	6,964	8.0
Administrative Support	3,004	29.8	6,522	32.7	8,093	44.7	24,334	67.4	1,012	43.5	2	50.0	42,976	49.6
Operational	2,340	23.2	2,310	11.6	3,077	17.0	5,810	16.1	446	19.2	0	0.0	13,987	16.2
Total[c]	**10,086**	**100.0**	**19,949**	**100.0**	**18,110**	**100.0**	**36,088**	**100.0**	**2,324**	**100.0**	**4**	**100.0**	**86,588**	**100.0**

[a] See Explanatory Notes.

[b] Includes 30 appointments in 1982 and 47 in 1983 for which type of appointment was not specified on appointment documents.

[c] Includes 42 employees in 1982 and 30 in 1983 whose positions are not classified in one of six occupational categories.

Table 31

Appointments and employee mobility

Number and percentage of appointments *within* the Public Service, by employee mobility and type of appointment, 1982 and 1983

	1982											
	Type of appointment[a]											
Employee mobility	Promotions		Lateral transfers or redeployments		Reappointments		Downward transfers		Demotions		Total[b]	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Interdepartmental	2,255	8.6	2,551	12.0	1	0.0	493	18.6	0	0.0	5,301	6.3
Intradepartmental	24,104	91.4	18,616	87.9	34,288	100.0	2,154	81.4	5	100.0	79,182	93.7
Total[c]	**26,360**	**100.0**	**21,172**	**100.0**	**34,289**	**100.0**	**2,647**	**100.0**	**5**	**100.0**	**84,490**	**100.0**
Change of group or sub-group	8,196	31.1	514	2.4	18	0.1	1,562	59.0	2	40.0	10,294	12.2
No change of group or sub-group	18,138	68.8	20,652	97.5	34,264	99.9	1,083	40.9	3	60.0	74,152	87.8
Total[d]	**26,360**	**100.0**	**21,172**	**100.0**	**34,289**	**100.0**	**2,647**	**100.0**	**5**	**100.0**	**84,490**	**100.0**
Indeterminate to indeterminate	21,668	82.2	9,373	44.3	0	0.0	1,725	65.2	5	100.0	32,781	38.8
Indeterminate to specified period	225	0.9	291	1.4	3	0.0	110	4.2	0	0.0	630	0.7
Specified period to indeterminate	2,707	10.3	6,183	29.2	2	0.0	338	12.8	0	0.0	9,231	10.9
Specified period to specified period	1,760	6.7	5,320	25.1	34,283	100.0	474	17.9	0	0.0	41,842	49.5
Total[e]	**26,360**	**100.0**	**21,172**	**100.0**	**34,289**	**100.0**	**2,647**	**100.0**	**5**	**100.0**	**84,490**	**100.0**
	1983											
Interdepartmental	1,504	7.5	2,102	11.6	0	0.0	478	20.6	0	0.0	4,092	5.3
Intradepartmental	18,444	92.5	15,998	88.3	36,086	100.0	1,846	79.4	4	100.0	72,406	94.6
Total[c]	**19,949**	**100.0**	**18,110**	**100.0**	**36,088**	**100.0**	**2,324**	**100.0**	**4**	**100.0**	**76,512**	**100.0**
Change of group or sub-group	6,503	32.6	665	3.7	5	0.0	1,265	54.4	2	50.0	8,453	11.0
No change of group or sub-group	13,397	67.2	17,428	96.2	36,050	99.9	1,058	45.5	2	50.0	67,944	88.8
Total[d]	**19,949**	**100.0**	**18,110**	**100.0**	**36,088**	**100.0**	**2,324**	**100.0**	**4**	**100.0**	**76,512**	**100.0**
Indeterminate to indeterminate	16,221	81.3	8,117	44.8	1	0.0	1,492	64.2	4	100.0	25,853	33.8
Indeterminate to specified period	158	0.8	279	1.5	0	0.0	127	5.5	0	0.0	570	0.7
Specified period to indeterminate	1,984	9.9	4,792	26.5	2	0.0	300	12.9	0	0.0	7,078	9.3
Specified period to specified period	1,584	7.9	4,922	27.2	36,085	100.0	404	17.4	0	0.0	43,008	56.2
Total[e]	**19,949**	**100.0**	**18,110**	**100.0**	**36,088**	**100.0**	**2,324**	**100.0**	**4**	**100.0**	**76,512**	**100.0**

[a] See Explanatory Notes.
[b] Includes 17 appointments in 1982 and 37 in 1983 for which type of appointment was not specified on appointment documents.
[c] The sum of the totals does not agree with the sum of all types of appointment because, in 7 cases in 1982 and 14 in 1983, department was not specified on appointment documents.
[d] The sum of the totals does not agree with the sum of all types of appointments because, in 44 cases in 1982 and 115 in 1983, change of group was not specified on appointment documents.
[e] The sum of the totals does not agree with the sum of all types of appointments because, in 6 cases in 1982 and 3 in 1983, type of employment was not specified on appointment documents.

Table 32

Appointments and selection process

Number and percentage of appointments *within* the Public Service, by selection process and type of appointment, 1982 and 1983

Selection process	Promotions		Lateral transfers or redeployments		Reappointments		Downward transfers		Demotions		Total[b]	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1982												
o With competition												
• poster	17,630	66.9	6,647	31.4	1,441	4.2	681	25.7	0	0.0	26,401	31.2
• inventory	3,105	11.8	5,242	24.8	30,191	88.0	530	20.0	0	0.0	39,075	46.2
o Without competition												
• reclassification	5,225	19.8	53	0.3	3	0.0	100	3.8	0	0.0	5,382	6.4
• other processes	395	1.5	9,228	43.6	2,653	7.7	1,335	50.4	5	100.0	13,621	16.1
Total[c]	**26,360**	**100.0**	**21,172**	**100.0**	**34,289**	**100.0**	**2,647**	**100.0**	**5**	**100.0**	**84,490**	**100.0**
1983												
o With competition												
• poster	12,415	62.2	4,750	26.2	1,520	4.2	528	22.7	0	0.0	19,217	25.1
• inventory	2,492	12.5	3,617	20.0	16,504	45.7	399	17.2	0	0.0	23,028	30.0
o Without competition												
• reclassification	4,512	22.6	260	1.4	0	0.0	79	3.4	0	0.0	4,856	6.3
• other processes	529	2.7	9,482	52.4	18,064	50.1	1,318	56.7	4	100.0	29,408	38.4
Total[c]	**19,949**	**100.0**	**18,110**	**100.0**	**36,088**	**100.0**	**2,324**	**100.0**	**4**	**100.0**	**76,512**	**100.0**

[a]See Explanatory Notes.

[b]Includes 17 appointments in 1982 and 37 in 1983 for which type of appointment was not specified on appointment documents.

[c]Includes 11 appointments in 1982 and 3 in 1983 for which selection process was not specified on appointment documents.

Table 33

Appointments, geographic area and sex
Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service, by geographic area and sex, 1982 and 1983

	To the Public Service				Within the Public Service				Grand total[a]	
	Men	Women			Men	Women				
Geographic area	No.	No.	%	Total[a]	No.	No.	%	Total[a]	No.	%
1982										
Newfoundland	168	80	26.5	302	1,249	986	43.1	2,289	2,591	2.6
Prince Edward Island	64	60	48.0	125	304	289	48.7	594	719	0.7
Nova Scotia	566	194	24.4	796	3,701	1,720	30.5	5,645	6,441	6.4
New Brunswick	231	148	34.3	431	1,303	1,445	52.4	2,758	3,189	3.2
Quebec (except NCR)	771	527	39.5	1,334	5,382	7,123	56.5	12,597	13,933	13.9
Ontario (except NCR)	1,071	931	44.7	2,082	5,111	7,181	57.7	12,438	14,524	14.5
Manitoba	382	385	47.5	810	1,406	1,727	54.5	3,166	3,976	4.0
Saskatchewan	248	298	53.2	560	649	827	55.4	1,494	2,054	2.1
Alberta	961	828	45.0	1,838	1,853	2,109	52.8	3,991	5,830	5.8
British Columbia	881	764	45.4	1,681	3,921	3,711	48.4	7,661	9,342	9.3
Yukon Territory	75	75	46.0	163	162	155	48.7	318	481	0.5
Northwest Territories	189	230	52.8	436	289	311	51.3	606	1,045	1.0
National Capital Region	2,176	2,382	49.7	4,788	11,971	18,150	59.4	30,545	35,335	35.3
Outside Canada	78	99	51.6	182	258	123	31.9	386	578	0.6
Total[b]	**7,861**	**7,001**	**45.1**	**15,538**	**37,560**	**45,858**	**54.3**	**84,490**	**100,041**	**100.0**
1983										
Newfoundland	117	67	28.0	239	1,063	739	39.9	1,853	2,092	2.4
Prince Edward Island	63	36	31.0	116	306	371	54.2	685	801	0.9
Nova Scotia	473	202	26.0	778	2,857	1,334	29.6	4,504	5,282	6.1
New Brunswick	178	90	29.9	301	1,031	1,302	55.4	2,350	2,652	3.1
Quebec (except NCR)	508	456	45.1	1,012	5,334	7,191	56.8	12,666	13,679	15.8
Ontario (except NCR)	739	621	42.8	1,452	4,221	6,568	58.8	11,165	12,619	14.6
Manitoba	236	264	47.6	555	1,326	2,159	60.7	3,554	4,109	4.7
Saskatchewan	208	235	51.5	456	579	856	59.1	1,449	1,905	2.2
Alberta	459	430	47.2	911	1,646	2,138	56.2	3,805	4,716	5.4
British Columbia	486	454	46.9	969	3,237	3,454	51.2	6,746	7,716	8.9
Yukon Territory	36	67	61.5	109	113	220	65.5	336	445	0.5
Northwest Territories	142	178	55.1	323	191	255	57.2	446	769	0.9
National Capital Region	1,237	1,421	50.8	2,798	9,953	16,309	61.6	26,457	29,260	33.8
Outside Canada	20	25	53.2	47	337	156	31.5	495	542	0.6
Total[b]	**4,902**	**4,546**	**45.2**	**10,066**	**32,194**	**43,053**	**56.3**	**76,512**	**86,588**	**100.0**

[a]Includes 1,749 employees in 1982 and 1,883 in 1983 whose sex was not specified on the appointment document; includes 13 appointments in 1982 and 10 in 1983 for which documents did not specify *to* or *within* the Public Service.
[b]Includes 3 appointments in 1982 and 1 in 1983 for which geographic area was not specified.

Table 34

Appointments, geographic area and language group

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service, by geographic area and language group, 1982 and 1983

	1982									
	To the Public Service				Within the Public Service					
	Anglophones	Francophones			Anglophones	Francophones			Grand total[a]	
Geographic area	No.	No.	%	Total[a]	No.	No.	%	Total[a]	No.	%
Newfoundland	279	3	1.1	302	2,245	10	0.4	2,289	2,591	2.6
Prince Edward Island	109	16	12.8	125	540	53	8.9	594	719	0.7
Nova Scotia	724	66	8.4	796	5,549	80	1.4	5,645	6,441	6.4
New Brunswick	283	129	31.3	431	1,918	835	30.3	2,758	3,189	3.2
Quebec (except NCR)	70	1,248	94.7	1,334	477	12,044	96.2	12,597	13,933	13.9
Ontario (except NCR)	1,883	151	7.4	2,082	11,851	495	4.0	12,438	14,524	14.5
Manitoba	757	31	3.9	810	3,067	83	2.6	3,166	3,976	4.0
Saskatchewan	556	3	0.5	560	1,474	10	0.7	1,494	2,054	2.1
Alberta	1,787	42	2.3	1,838	3,940	46	1.2	3,991	5,830	5.8
British Columbia	1,651	18	1.1	1,681	7,592	58	0.8	7,661	9,342	9.3
Yukon Territory	149	0	0.0	163	315	3	0.9	318	481	0.5
Northwest Territories	417	5	1.2	436	585	19	3.1	606	1,045	1.0
National Capital Region	2,952	1,810	38.0	4,788	19,271	11,143	36.6	30,545	35,335	35.3
Outside Canada	146	45	23.6	192	295	91	23.6	386	578	0.6
Total[b]	**11,763**	**3,567**	**23.3**	**15,538**	**59,120**	**24,971**	**29.7**	**84,490**	**100,041**	**100.0**
	1983									
Newfoundland	218	6	2.7	239	1,821	11	0.6	1,853	2,092	2.4
Prince Edward Island	99	13	11.6	116	619	64	9.4	685	801	0.9
Nova Scotia	705	55	7.2	778	4,371	77	1.7	4,504	5,282	6.1
New Brunswick	197	96	32.8	301	1,553	790	33.7	2,350	2,652	3.1
Quebec (except NCR)	66	922	93.3	1,012	383	12,220	97.0	12,666	13,679	15.8
Ontario (except NCR)	1,312	103	7.3	1,452	10,421	522	4.8	11,165	12,619	14.6
Manitoba	487	32	6.2	555	3,397	106	3.0	3,554	4,109	4.7
Saskatchewan	442	9	2.0	456	1,428	12	0.8	1,449	1,905	2.2
Alberta	886	18	2.0	911	3,742	52	1.4	3,805	4,716	5.4
British Columbia	950	13	1.3	969	6,686	43	0.6	6,746	7,716	8.9
Yukon Territory	105	0	0.0	109	335	0	0.0	336	445	0.5
Northwest Territories	320	3	0.9	323	432	14	3.1	446	769	0.9
National Capital Region	1,690	1,064	38.6	2,798	16,426	9,983	37.8	26,457	29,260	33.8
Outside Canada	32	15	31.9	47	361	134	27.1	495	542	0.6
Total[b]	**7,509**	**2,349**	**23.8**	**10,066**	**51,976**	**24,028**	**31.6**	**76,512**	**86,586**	**100.0**

[a] Includes 608 employees in 1982 and 716 in 1983 whose first official language was not specified on appointment documents; includes 13 appointments in 1982 and 10 in 1983 for which documents did not specify *to* or *within* the Public Service.

[b] Includes 3 appointments in 1982 and 1 in 1983 for which geographic area was not specified on appointment documents.

Table 35

Appointments, category, linguistic status of position and language group

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service, by occupational category, linguistic status of position and language group of employee, 1982 and 1983

		1982									
		To the Public Service				Within the Public Service					
		Anglophones	Francophones			Anglophones	Francophones			Grand total[b]	
Occupational category	Linguistic status of position	No.	No.	%[a]	Total[b]	No.	No.	%[a]	Total[b]	No.	%
Management	Bilingual	39	18	31.6	57	375	114	23.3	490	547	76.2
	English	11	0	0.0	11	103	1	1.0	104	115	16.0
	French	0	0	0.0	0	0	1	100.0	1	1	0.1
	English or French	1	0	0.0	1	4	1	20.0	5	6	0.8
	Total[c]	**51**	**18**	**26.1**	**69**	**523**	**125**	**19.3**	**649**	**718**	**100.0**
Scientific and Professional	Bilingual	110	219	66.6	334	745	599	44.6	1,344	1,678	22.5
	English	1,514	76	4.8	1,611	2,987	120	3.9	3,116	4,727	63.5
	French	5	227	97.8	232	8	240	96.8	249	481	6.5
	English or French	152	79	34.2	232	223	97	30.3	320	552	7.4
	Total[c]	**1,781**	**601**	**25.2**	**2,409**	**3,964**	**1,061**	**21.1**	**5,035**	**7,444**	**100.0**
Administrative and Foreign Services	Bilingual	214	456	68.1	677	2,528	3,298	56.6	5,830	6,507	35.7
	English	1,908	69	3.5	2,008	7,631	203	2.6	7,851	9,860	54.2
	French	2	154	98.7	158	8	791	99.0	803	961	5.3
	English or French	183	84	31.5	268	232	93	28.6	325	593	3.3
	Total[c]	**2,398**	**787**	**24.7**	**3,226**	**10,534**	**4,418**	**29.5**	**14,977**	**18,204**	**100.0**
Technical	Bilingual	35	220	86.3	265	397	788	66.5	1,187	1,452	15.5
	English	1,522	47	3.0	1,587	4,990	126	2.5	5,133	6,724	71.9
	French	1	105	99.1	106	9	412	97.9	426	532	5.7
	English or French	134	67	33.3	203	294	128	30.3	425	628	6.7
	Total[c]	**1,694**	**441**	**20.7**	**2,165**	**5,694**	**1,457**	**20.4**	**7,178**	**9,347**	**100.0**
Administrative Support	Bilingual	276	927	77.1	1,214	1,961	6,349	76.5	8,315	9,529	20.1
	English	2,969	92	3.0	3,107	22,249	985	4.2	23,343	26,452	55.9
	French	2	214	99.1	218	45	5,445	99.2	5,547	5,767	12.2
	English or French	218	94	30.1	314	3,062	1,884	38.1	5,016	5,330	11.3
	Total[c]	**3,527**	**1,348**	**27.7**	**4,936**	**27,449**	**14,714**	**34.9**	**42,414**	**47,355**	**100.0**
Operational	Bilingual	15	48	76.2	63	88	251	74.0	340	403	2.4
	English	2,162	29	1.3	2,224	10,142	129	1.3	10,322	12,548	74.1
	French	2	228	99.1	231	43	2,074	98.0	2,124	2,355	13.9
	English or French	107	66	38.2	174	673	740	52.4	1,439	1,613	9.5
	Total[c]	**2,288**	**372**	**14.0**	**2,695**	**10,954**	**3,194**	**22.6**	**14,233**	**16,931**	**100.0**
All Categories[d]	Bilingual	689	1,868	73.3	2,610	6,064	11,399	65.2	17,506	20,116	20.1
	English	10,110	313	3.0	10,586	48,104	1,564	3.1	49,871	60,466	60.4
	French	12	928	98.7	945	113	8,965	98.8	9,152	10,099	10.1
	English or French	795	390	32.9	1,192	4,488	2,943	39.6	7,530	8,722	8.7
	Grand total	**11,763**	**3,567**	**23.3**	**15,538**	**59,120**	**24,971**	**29.7**	**84,490**	**100,041**	**100.0**

[a]Percentage of francophones is based on the total of employees whose first official language is specified on appointment documents.

[b]Includes 608 employees in 1982 and 716 in 1983 whose first official language was not specified on appointment documents; includes 13 appointments in 1982 and 10 in 1983 for which documents did not specify *to* or *within* the Public Service.

[c]Includes 638 appointments in 1982 and 531 in 1983 for which the linguistic status of the position was not specified.

[d]Includes 42 appointments in 1982 and 6 in 1983 to positions that are not classified in one of the six occupational categories.

1983									
To the Public Service				Within the Public Service					
Anglophones	Francophones			Anglophones	Francophones			Grand total[a]	
No.	No.	%[a]	Total[a]	No.	No.	%[a]	Total[a]	No.	%
38	17	30.9	55	590	232	28.2	822	877	77.8
15	0	0.0	15	200	4	2.0	204	219	19.4
0	1	100.0	1	0	1	100.0	1	2	0.2
0	0	0.0	0	6	0	0.0	6	6	0.5
53	**18**	**25.4**	**71**	**815**	**241**	**22.8**	**1,056**	**1,127**	**100.0**
76	175	69.7	256	577	622	51.9	1,203	1,459	24.8
1,021	28	2.7	1,103	2,362	104	4.2	2,474	3,578	60.8
3	100	97.1	104	11	242	95.7	254	358	6.1
118	40	25.3	164	218	110	33.5	329	493	8.4
1,218	**343**	**22.0**	**1,627**	**3,168**	**1,078**	**25.4**	**4,260**	**5,888**	**100.0**
179	342	65.6	525	2,157	3,007	58.2	5,169	5,697	36.5
1,181	36	3.0	1,229	6,556	178	2.6	6,760	7,989	51.2
0	63	100.0	65	23	1,187	98.1	1,215	1,280	8.2
39	24	38.1	66	228	75	24.8	303	369	2.4
1,413	**470**	**25.0**	**1,904**	**9,159**	**4,514**	**33.0**	**13,709**	**15,616**	**100.0**
30	105	77.8	136	246	585	70.4	833	969	13.9
704	23	3.2	748	4,191	99	2.3	4,322	5,070	72.8
2	62	96.9	65	5	367	98.7	372	437	6.3
111	36	24.5	147	234	95	28.9	332	479	6.9
849	**227**	**21.1**	**1,099**	**4,678**	**1,150**	**19.7**	**5,865**	**6,954**	**100.0**
199	633	76.1	847	1,810	5,834	76.3	7,658	8,507	19.8
1,728	43	2.4	1,801	21,180	858	3.9	22,237	24,039	55.9
1	196	99.5	200	64	5,867	98.9	5,976	6,177	14.4
92	42	31.3	134	2,223	1,690	43.2	3,919	4,054	9.4
2,034	**922**	**31.2**	**3,004**	**25,398**	**14,305**	**36.0**	**39,967**	**42,976**	**100.0**
19	59	75.6	78	78	244	75.8	324	402	2.9
1,842	30	1.6	1,906	8,151	94	1.1	8,383	10,290	73.6
4	218	98.2	224	15	1,870	99.2	1,887	2,111	15.1
60	62	50.8	132	491	527	51.8	1,033	1,165	8.3
1,925	**369**	**16.1**	**2,340**	**8,750**	**2,739**	**23.8**	**11,646**	**13,987**	**100.0**
541	1,331	71.1	1,897	5,458	10,525	65.9	16,010	17,912	20.7
6,508	160	2.4	6,823	42,648	1,337	3.0	44,388	51,214	59.1
10	640	98.5	659	118	9,534	98.8	9,705	10,365	12.0
420	204	32.7	643	3,400	2,497	42.3	5,922	6,566	7.6
7,509	**2,349**	**23.8**	**10,066**	**51,976**	**24,028**	**31.6**	**76,512**	**86,588**	**100.0**

Table 36

Appointments and bilingual positions (imperative staffing)

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service to bilingual positions (imperative staffing), by occupational category, type of employment and language group, 1983

Occupational category	Type of employment	Anglophones	Francophones		Total[a]	
		No.	No.	%	No.	%
Management	Indeterminate	68	107	99.1	175	97.8
	Specified period[b]	3	1	0.9	4	2.2
	Total	**71**	**108**	**100.0**	**179**	**100.0**
Scientific and Professional	Indeterminate	99	200	49.3	299	52.1
	Specified period[b]	64	206	50.7	275	47.9
	Total	**163**	**406**	**100.0**	**574**	**100.0**
Administrative and Foreign Service	Indeterminate	510	1,163	60.5	1,674	61.3
	Specified period[b]	289	760	39.5	1,055	38.7
	Total	**799**	**1,923**	**100.0**	**2,729**	**100.0**
Technical	Indeterminate	51	121	47.3	172	50.3
	Specified period[b]	32	135	52.7	170	49.7
	Total	**83**	**256**	**100.0**	**342**	**100.0**
Administrative Support	Indeterminate	362	1,347	26.5	1,715	26.6
	Specified period[b]	964	3,738	73.5	4,723	73.4
	Total	**1,326**	**5,085**	**100.0**	**6,438**	**100.0**
Operational	Indeterminate	26	75	46.6	101	48.8
	Specified period[b]	19	86	53.4	106	51.2
	Total	**45**	**161**	**100.0**	**207**	**100.0**
All categories	Indeterminate	1,116	3,013	37.9	4,136	39.5
	Specified period[b]	1,371	4,927	62.1	6,334	60.5
	Grand total[c]	**2,487**	**7,940**	**100.0**	**10,470**	**100.0**

[a]Includes 43 employees whose first official language was not specified on appointment documents.
[b]No candidate may be appointed to a specified period position unless its language requirements are met.
[c]Includes 1 employee whose occupational category was not specified on appointment document.

Table 37

Appointments and bilingual positions (non-imperative staffing)

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service to bilingual positions (non-imperative staffing), by occupational category, status of appointee and language group, 1983

Occupational category	Status of appointee as to linguistic requirements of position	Anglophones	Francophones		Total[a]	
		No.	No.	%	No.	%
Management	Met	334	136	96.5	470	67.3
	Must meet	121	2	1.4	123	17.6
	Not required to meet[b]	99	3	2.1	102	14.6
	Total	**557**	**141**	**100.0**	**698**	**100.0**
Scientific and Professional	Met	251	331	84.7	586	66.2
	Must meet	195	40	10.2	235	26.6
	Not required to meet[b]	44	20	5.1	64	7.2
	Total	**490**	**391**	**100.0**	**885**	**100.0**
Administrative and Foreign Service	Met	873	1,299	91.0	2,173	73.2
	Must meet	500	107	7.5	608	20.5
	Not required to meet[b]	165	21	1.5	186	6.3
	Total	**1,539**	**1,427**	**100.0**	**2,968**	**100.0**
Technical	Met	90	366	84.3	456	72.7
	Must meet	64	58	13.4	122	19.5
	Not required to meet[b]	39	10	2.3	49	7.8
	Total	**193**	**434**	**100.0**	**627**	**100.0**
Administrative Support	Met	322	1,197	86.5	1,520	73.5
	Must meet	283	142	10.3	426	20.6
	Not required to meet[b]	78	45	3.3	123	5.9
	Total	**683**	**1,384**	**100.0**	**2,069**	**100.0**
Operational	Met	23	109	76.8	133	68.2
	Must meet	11	21	14.8	32	16.4
	Not required to meet[b]	18	12	8.5	30	15.4
	Total	**52**	**142**	**100.0**	**195**	**100.0**
All categories	Met	1,893	3,438	87.7	5,338	71.7
	Must meet	1,174	370	9.4	1,546	20.8
	Not required to meet[b]	443	111	2.8	554	7.4
	Grand total[c]	**3,514**	**3,919**	**100.0**	**7,442**	**100.0**

[a]Includes 9 employees whose first official language was not specified on appointment documents.

[b]Consists of incumbents authorized by the *Public Service Official Languages Exclusion Approval Order* to occupy a bilingual position without meeting its linguistic requirement, although some incumbents may express the willingness to meet the requirement. In addition to these unilingual incumbents, this group consists of bilingual employees whose linguistic status is lower than the requirements of the position.

[c]Includes 4 employees whose status as to linguistic requirements of position was not specified on appointment documents.

Table 38

Appointments and university graduates

Number and percentage of university graduates and of appointments made through the university recruitment program, by geographic area in which last degree was obtained, language group and sex, 1983

	Graduates[a]				Appointments					
			Total						Total	
Geographic area	Men	Women	No.	%	Anglophones	Francophones	Men	Women	No.	%
Newfoundland	775	695	1,470	1.4	22	–	12	10	22	4.2
Prince Edward Island	110	120	230	0.2	7	–	5	2	7	1.3
Nova Scotia	2,150	2,305	4,455	4.3	26	6	19	13	32	6.1
New Brunswick	1,235	1,260	2,495	2.4	16	14	17	13	30	5.7
Quebec	13,970	13,240	27,210	26.3	18	97	72	43	115	22.0
Ontario	22,730	22,450	45,180	43.7	195	35	112	118	230	44.1
Manitoba	2,165	2,015	4,180	4.1	27	2	25	4	29	5.6
Saskatchewan	1,715	1,785	3,500	3.4	4	–	1	3	4	0.8
Alberta	3,665	3,420	7,085	6.9	30	–	23	7	30	5.7
British Columbia	3,925	3,660	7,585	7.3	18	1	13	6	19	3.6
Outside Canada[b]	–	–	–	–	4	–	3	1	4	0.8
Total	**52,440**	**50,950**	**103,390**	**100.0**	**367**	**155**	**302**	**220**	**522**	**100.0**

[a]Data on graduates for the 1983 academic year came from Statistics Canada.
[b]Canadians studying outside Canada.

Table 39

Appointments, applications and university graduates

Number of applications and university graduates appointed through the university recruitment program, by occupational field, language group and sex, 1982 and 1983

	Applications					Appointments				
Occupational field	Anglophones	Francophones	Men	Women	Total[a]	Anglophones	Francophones	Men	Women	Total
					1982					
Administrative	2,174	1,211	1,831	1,554	3,385	123	64	86	101	187
Foreign Service	2,252	725	1,998	979	2,977	105	21	89	37	126
Auditing and Accounting[b]	1,564	1,143	1,833	874	2,707	130	93	146	77	223
Pure and Applied Sciences	1,299	739	1,687	351	2,038	146	142	220	68	288
Computer Systems	332	91	288	135	423	45	29	42	32	74
Social Economic	430	223	449	204	653	6	5	8	3	11
Total	**8,051**	**4,132**	**8,086**	**4,097**	**12,183**	**555**	**354**	**591**	**318**	**909**
					1983					
Administrative	3,224	1,714	2,740	2,198	4,938	150	45	88	107	195
Foreign Service	3,097	1,394	3,044	1,447	4,491	15	8	15	8	23
Auditing and Accounting	3,017	1,574	3,166	1,425	4,591	21	11	22	10	32
Pure and Applied Sciences	2,547	1,386	3,254	679	3,933	125	64	140	49	189
Computer Systems	648	266	645	269	914	12	8	8	12	20
Social Economic	624	330	644	310	954	44	19	29	34	63
Total	**13,157**	**6,664**	**13,493**	**6,328**	**19,821**	**367**	**155**	**302**	**220**	**522**

[a]The total number of applications exceeds the total number of applicants as some applicants sent in more than one application.
[b]Includes 24 appointments in 1982 to the Office of the Auditor General of Canada.

Table 40

Appointments and applications, community college and CEGEP graduates
Number of applications and graduates appointed through the community college and CEGEP recruitment program, by occupational field, language group and sex, 1982 and 1983

	Applications					Appointments				
Occupational field	Anglophones	Francophones	Men	Women	Total	Anglophones	Francophones	Men	Women	Total
1982										
Management Sciences	818	30	406	442	848	70	1	33	38	71
Pure and Applied Sciences	1,779	214	1,851	142	1,993	161	8	162	7	169
Computer Systems	505	169	434	240	674	59	31	39	51	90
Total	**3,102**	**413**	**2,691**	**824**	**3,515**	**290**	**40**	**234**	**96**	**330**
1983										
Management Sciences	79	9	43	45	88	26	4	13	17	30
Pure and Applied Sciences	645	6	630	21	651	51	4	38	17	55
Computer Systems	42	21	59	4	63	14	11	16	9	25
Total		**36**	**732**	**70**	**802**	**91**	**19**	**67**	**43**	**110**

Table 41

Appointments and career-oriented summer employment
Number of students appointed through the career-oriented summer employment program, by occupational field, type of institution, language group and sex, 1982 and 1983

	1982					1983				
Occupational field	Anglophones	Francophones	Men	Women	Total	Anglophones	Francophones	Men	Women	Total
Social Sciences and Administration	840	354	521	673	1,194	2,413	1,061	1,461	2,013	3,474
Pure and Applied Sciences	1,962	636	1,595	1,003	2,598	2,107	774	1,757	1,124	2,881
Total	**2,802**	**990**	**2,116**	**1,676**	**3,792**	**4,520**	**1,835**	**3,218**	**3,137**	**6,355**
Institution										
University	2,500	804	1,834	1,470	3,304	4,036	1,475	2,762	2,749	5,511
Community College and CEGEP	302	186	282	206	488	484	360	456	388	844
Total	**2,802**	**990**	**2,116**	**1,676**	**3,792**	**4,520**	**1,835**	**3,218**	**3,137**	**6,355**

Table 42

Appeals and yearly change

Number of appeals against selection processes and recommendations for release or demotion, and yearly change in percentage, from 1973 to 1983

Year	Appeals against			Yearly change
	Selection processes[a]	Recommendations for release or demotion[b]	Total	%
1973	3,019	42	3,061	+21.6
1974	4,072	53	4,125	+34.8
1975	3,377	40	3,417	– 17.2
1976	2,746	64	2,810	– 17.8
1977	3,485	74	3,559	+26.7
1978	2,687	115	2,802	– 21.3
1979	2,293	146	2,439	– 13.0
1980	3,250	125	3,375	+38.4
1981[c]	3,398	113	3,511	+4.0
1982[c]	2,813	72	2,885	– 17.8
1983	2,331	69	2,400	– 16.8

[a]Section 21, *Public Service Employment Act*
[b]Section 31, *Public Service Employment Act*
[c]Includes 411 appeals in 1981 and 70 in 1982 which involved the Canada Post Corporation.

Table 43

Appeals and category

Number of selection processes appealed; disposition of appeals and of appeal board decisions, by occupational category and sex, 1983

Occupational category	Selection processes disposed of		Disposition of decisions						
			Appeals allowed		Appeals not allowed[a]		Total		Grand total[b]
	Total[b]	Allowed	Men	Women	Men	Women	Men	Women	
Management	14	0	0	0	13	1	13	1	14
Scientific and Professional	76	11	12	1	73	29	85	30	115
Administrative and Foreign Service	547	68	86	37	594	270	680	307	987
Technical	169	16	21	1	310	14	331	15	346
Administrative Support	309	42	13	47	144	317	157	364	521
Operational	218	40	69	8	223	48	292	56	348
Total	**1,333**	**177**	**201**	**94**	**1,357**	**679**	**1,558**	**773**	**2,331**

[a]Includes appeals that were dismissed or otherwise disposed of by an appeal board with or without an oral hearing, because the appellant withdrew the appeal or had no right to appeal.
[b]The number of selection processes disposed of is lower than the grand total of appeals, as there can be more than one appeal against a given selection process.

Table 44

Appeals and department

Number of selection processes appealed; disposition of appeals and of appeal board decisions, by department and sex, 1983

Department	Selection processes disposed of		Disposition of decisions						
			Appeals allowed		Appeals not allowed[a]		Total		Grand total[b]
	Total[b]	Allowed	Men	Women	Men	Women	Men	Women	
Agriculture	39	5	2	3	45	9	47	12	59
Canadian Human Rights Commission	1	0	0	0	0	1	0	1	1
Canadian International Development Agency	3	0	0	0	2	2	2	2	4
Canadian Pension Commission	1	0	0	0	1	0	1	0	1
Canadian Transport Commission	5	1	2	0	5	0	7	0	7
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	1	0	0	0	1	0	1	0	1
Communications	7	0	0	0	5	2	5	2	7
Consumer and Corporate Affairs	23	7	6	3	14	5	20	8	28
Correctional Service of Canada	51	11	29	3	49	8	78	11	89
Employment and Immigration	305	51	28	54	258	279	286	333	619
Energy, Mines and Resources	17	4	3	2	13	1	16	3	19
Environment	62	9	8	1	59	10	67	11	78
External Affairs	20	4	6	2	78	26	84	28	112
Federal Court	1	0	0	0	0	2	0	2	2
Fisheries and Oceans	24	0	0	0	25	3	25	3	28
Indian Affairs and Northern Development	36	3	3	0	26	10	29	10	39
Industry, Trade and Commerce	4	0	0	0	2	2	2	2	4
Justice	5	2	1	1	1	3	2	4	6
Labour	9	0	0	0	7	4	7	4	11
Ministry of State for Economic Development	1	0	0	0	1	0	1	0	1
Ministry of State for Social Development	1	0	0	0	0	1	0	1	1
National Defence (civilian)	202	28	37	6	178	88	215	94	309
National Energy Board	1	1	0	1	0	0	0	1	1
National Health and Welfare	29	1	2	2	22	14	24	16	40
National Library of Canada	1	0	0	0	0	1	0	1	1
National Museums of Canada	6	0	0	0	4	2	4	2	6
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	184	17	44	4	211	83	255	87	342
Office of the Coordinator, Status of Women	2	0	0	0	0	2	0	2	2
Public Archives of Canada	5	0	0	0	6	3	6	3	9
Public Service Commission	8	0	0	0	12	17	12	17	29
Public Service Staff Relations Board	1	0	0	0	1	0	1	0	1
Public Works	39	11	12	3	28	11	40	14	54
Regional Industrial Expansion	2	0	0	0	1	1	1	1	2
Royal Canadian Mounted Police[c]	11	1	0	1	4	8	4	9	13
Secretary of State of Canada	10	1	0	1	4	10	4	11	15
Solicitor General	2	0	0	0	1	1	1	1	2
Statistics Canada	9	0	0	0	11	1	11	1	12
Supply and Services	36	5	3	4	30	25	33	29	62
Transport Canada	139	12	14	0	234	17	248	17	265
Treasury Board (Secretariat)	1	0	0	0	1	0	1	0	1
Veterans Affairs	29	3	1	3	17	27	18	30	48
Total	**1,333**	**177**	**201**	**94**	**1,357**	**679**	**1,558**	**773**	**2,331**

[a]Includes appeals that were dismissed or otherwise disposed of by an appeal board with or without an oral hearing, because the appellant withdrew the appeal or had no right of appeal.
[b]The number of selection processes disposed of is lower than the grand total of appeals, as there can be more than one appeal against a given selection process.
[c]Employees under the *Public Service Employment Act* only

Table 45

Appeals, appointing authority and type of selection process

Number of appealable selection processes, selection processes appealed and disposition of appeal board decisions, by appointing authority and type of selection process, 1983

Appointing authority and type of selection process	Appealable selection processes	Selection processes disposed of		Disposition of decisions		
		Total[a]	Allowed	Appeals allowed	Appeals not allowed[b]	Total[a]
Public Service Commission						
Closed competitions	248	18	0	0	18	18
Without competition	186	7	0	0	7	7
Total	**434**	**25**	**0**	**0**	**25**	**25**
Departments						
Closed competitions	9,871	947	129	196	1,245	1,441
Without competition	4,970	361	48	99	766	865
Total	**14,841**	**1,308**	**177**	**295**	**2,011**	**2,306**
PSC and departments						
Closed competitions	10,119	965	129	196	1,263	1,459
Without competition	5,156	368	48	99	773	872
Grand total	**15,275**	**1,333**	**177**	**295**	**2,036**	**2,331**

[a]The number of selection processes disposed of is lower than the grand total of appeals, as there can be more than one appeal against a given selection process.
[b]Includes appeals that were dismissed or otherwise disposed of by an appeal board with or without an oral hearing, because the appellant withdrew the appeal or had no right of appeal.

Table 46

Lay-off, category and sex

Number of separations due to lay-off, by occupational category, reason for lay-off and sex, 1983

Occupational category	Reorganization			Privatization			Decentralization			Total		Grand total
	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	
Management	2	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Scientific and Professional	26	9	35	13	173	186	4	0	4	43	182	225
Administrative and Foreign Service	57	25	82	8	3	11	14	8	22	79	36	115
Technical	23	6	29	7	21	28	1	0	1	31	27	58
Administrative Support	21	61	82	5	69	74	9	113	122	35	243	278
Operational	63	35	98	156	188	344	3	0	3	222	223	445
Total	**192**	**136**	**328**	**189**	**454**	**643**	**31**	**121**	**152**	**412**	**711**	**1,123**

Table 47

Lay-off, category and language group

Number of separations due to lay-off, by occupational category, reason for lay-off and language group, 1983

Occupational category	Reorganization			Privatization			Decentralization			Total		Grand total
	Anglophones	Francophones	Total	Anglophones	Francophones	Total	Anglophones	Francophones	Total	Anglophones	Francophones	
Management	2	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Scientific and Professional	31	4	35	186	0	186	4	0	4	221	4	225
Administrative and Foreign Service	68	14	82	11	0	11	19	3	22	98	17	115
Technical	22	7	29	27	1	28	1	0	1	50	8	58
Administrative Support	64	18	82	74	0	74	67	55	122	205	73	278
Operational	87	11	98	344	0	344	1	2	3	432	13	445
Total	**274**	**54**	**328**	**642**	**1**	**643**	**92**	**60**	**152**	**1,008**	**115**	**1,123**

Table 48

Separations and reasons
Separations from the Public Service, by reason, 1982 and 1983

Reason for separation (except lay-off)	1982	1983
Release		
for breach of discipline or misconduct	63	89
for incompetence or incapacity	72	84
for political partisanship	0	0
for abandonment of position	149	92
Rejection on probation	486	340
Revocation of appointment	13	7
Retirement		
at age 65 or over	1,351	1,502
elective, at age 55-64	2,893	2,724
medical grounds	652	601
End of specified period	5,062	5,457
Death	588	543
Resignation	8,387	6,608
Total[a]	**19,739**	**18,054**
Reasons for resignation		
Outside employment (in private sector)	1,789	1,286
Another government agency	180	152
Return to school	528	411
Unspecified personal reasons	4,519	3,663
Other	1,371	1,096

[a]Includes 23 separations in 1982 and 7 in 1983 for which the reason was not specified.

Sources: Release for incompetence or incapacity and revocation of appointment: Public Service Commission; all other reasons: Department of Supply and Services

Table 49

Separations, category and sex

Number and percentage of separations from the Public Service, by occupational category, reason and sex, 1982 and 1983

Occupational category	Reason for separation (except lay-off)	1982 Men	1982 Women		1982	1983 Men	1983 Women		1983
		No.	No.	%	Total[a]	No.	No.	%	Total[a]
Management	Release	2	0	0.0	2	1	0	0.0	1
	Rejection on probation	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0
	Revocation of appointment	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0
	Retirement	92	0	0.0	92	81	3	3.6	84
	End of specified period	0	0	0.0	0	3	0	0.0	3
	Death	5	0	0.0	5	10	0	0.0	10
	Resignation	43	3	6.5	46	39	4	9.3	43
	Total	**143**	**3**	**2.1**	**146**	**134**	**7**	**5.0**	**141**
Scientific and Professional	Release	15	4	21.1	19	5	9	64.3	14
	Rejection on probation	29	8	21.6	37	23	9	28.1	32
	Revocation of appointment	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0
	Retirement	311	56	15.3	367	248	48	16.2	296
	End of specified period	90	166	64.8	256	183	165	47.3	349
	Death	42	4	8.5	47	42	7	14.3	49
	Resignation	472	508	51.8	981	334	419	55.6	753
	Total	**967**	**746**	**43.5**	**1,715**	**835**	**657**	**44.0**	**1,493**
Administrative and Foreign Service	Release	23	10	30.3	33	32	8	20.0	40
	Rejection on probation	44	14	24.1	58	37	8	17.8	45
	Revocation of appointment	1	7	87.5	8	1	3	75.0	4
	Retirement	934	202	17.8	1,136	847	204	19.4	1,051
	End of specified period	158	180	53.3	338	201	228	53.1	429
	Death	111	19	14.6	130	107	23	17.7	130
	Resignation	704	480	40.5	1,184	539	459	46.0	998
	Total	**1,981**	**903**	**31.3**	**2,884**	**1,764**	**933**	**34.6**	**2,697**
Technical	Release	14	0	0.0	14	16	2	11.1	18
	Rejection on probation	142	18	11.3	160	107	19	15.1	126
	Revocation of appointment	1	0	0.0	1	1	1	50.0	2
	Retirement	568	25	4.2	593	505	34	6.3	539
	End of specified period	193	98	33.7	291	217	104	32.4	321
	Death	62	2	3.1	64	61	1	1.6	62
	Resignation	529	156	22.8	685	355	156	30.5	511
	Total	**1,509**	**300**	**16.6**	**1,809**	**1,262**	**317**	**20.1**	**1,579**
Administrative Support	Release	18	53	74.6	71	24	38	61.3	62
	Rejection on probation	47	86	64.7	133	21	54	72.0	75
	Revocation of appointment	1	0	0.0	1	0	1	100.0	1
	Retirement	210	774	78.7	984	240	801	76.9	1,041
	End of specified period	455	2,161	82.6	2,616	532	2,707	83.6	3,239
	Death	40	72	64.3	112	41	63	60.6	104
	Resignation	423	3,004	87.6	3,430	327	2,579	88.7	2,906
	Total	**1,196**	**6,160**	**83.7**	**7,359**	**1,185**	**6,243**	**84.0**	**7,428**

Occupational category	Reason for separation (except lay-off)	1982 Men No.	1982 Women No.	1982 Women %	1982 Total[a]	1983 Men No.	1983 Women No.	1983 Women %	1983 Total[a]
Operational	Release	126	19	13.1	145	120	10	7.7	130
	Rejection on probation	81	17	17.3	98	51	11	17.7	62
	Revocation of appointment	3	0	0.0	3	0	0	0.0	0
	Retirement	1,592	128	7.4	1,720	1,697	115	6.3	1,812
	End of specified period	1,308	231	15.0	1,539	943	162	14.7	1,105
	Death	218	12	5.2	230	179	9	4.8	188
	Resignation	1,270	742	36.8	2,015	881	490	35.7	1,371
	Total	**4,603**	**1,148**	**20.0**	**5,754**	**3,871**	**797**	**17.1**	**4,668**
All categories[b]	Release	198	86	30.3	284	198	67	25.3	265
	Rejection on probation	343	143	29.4	486	239	101	29.7	340
	Revocation of appointment	6	7	53.8	13	2	5	71.4	7
	Retirement	3,710	1,186	24.2	4,896	3,622	1,205	25.0	4,827
	End of specified period	2,207	2,855	56.4	5,062	2,082	3,374	61.8	5,457
	Death	478	109	18.5	588	440	103	19.0	543
	Resignation	3,464	4,916	58.6	8,387	2,487	4,121	62.4	6,608
	Grand total[c]	**10,428**	**9,303**	**47.1**	**19,739**	**9,070**	**8,976**	**49.7**	**18,054**

[a]Includes 8 employees in 1982 and 1 in 1983 whose sex was not specified on separation documents.
[b]Includes 72 separations in 1982 and 41 in 1983 from positions not classified in one of the six occupational categories.
[c]Includes 23 separations in 1982 and 7 in 1983 where the reason was not specified.

Sources: Release for incompetence or incapacity and revocation of appointment: Public Service Commission; all other reasons: Department of Supply and Services

Table 50

Separations, category and language group

Number and percentage of separations from the Public Service, by occupational category, reason and language group, 1982 and 1983

Occupational category	Reason for separation (except lay-off)	1982					1983				
		Anglophones	Francophones		Anglophones and Francophones		Anglophones	Francophones		Anglophones and Francophones	
		No.	No.	%		Total[a]	No.	No.	%		Total[a]
Management	Release	0	1	100.0	1	2	0	1	100.0	1	1
	Rejection on probation	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
	Revocation of appointment	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
	Retirement	71	9	11.3	80	92	72	9	11.1	81	84
	End of specified period	0	0	0.0	0	0	2	1	33.3	3	3
	Death	3	2	40.0	5	5	6	4	40.0	10	10
	Resignation	36	6	14.3	42	46	36	7	16.3	43	43
	Total	**111**	**18**	**14.0**	**129**	**146**	**116**	**22**	**15.9**	**138**	**141**
Scientific and Professional	Release	14	5	26.3	19	19	10	3	23.1	13	14
	Rejection on probation	26	11	29.7	37	37	18	13	41.9	31	32
	Revocation of appointment	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
	Retirement	308	46	13.0	354	367	239	46	16.1	285	296
	End of specified period	160	55	25.6	215	256	231	62	21.2	293	349
	Death	42	2	4.5	44	47	42	6	12.5	48	49
	Resignation	759	129	14.5	888	981	594	112	15.9	706	753
	Total	**1,317**	**248**	**15.8**	**1,585**	**1,715**	**1,134**	**242**	**17.6**	**1,376**	**1,493**
Administrative and Foreign Service	Release	27	6	18.2	33	33	25	15	37.5	40	40
	Rejection on probation	37	20	35.1	57	58	32	12	27.3	44	45
	Revocation of appointment	4	4	50.0	8	8	4	0	0.0	4	4
	Retirement	903	202	18.3	1,105	1,136	834	204	19.7	1,038	1,051
	End of specified period	223	93	29.4	316	338	273	133	32.8	406	429
	Death	105	23	18.0	128	130	97	30	23.6	127	130
	Resignation	888	237	21.1	1,125	1,184	746	210	22.0	956	998
	Total	**2,186**	**582**	**21.0**	**2,768**	**2,884**	**2,011**	**604**	**23.1**	**2,615**	**2,697**
Technical	Release	9	4	30.8	13	14	15	2	11.8	17	18
	Rejection on probation	129	28	17.8	157	160	115	10	8.0	125	126
	Revocation of appointment	0	1	100.0	1	1	2	0	0.0	2	2
	Retirement	493	94	16.0	587	593	450	85	15.9	535	539
	End of specified period	231	43	15.7	274	291	246	67	21.4	313	321
	Death	52	12	18.8	64	64	51	9	15.0	60	62
	Resignation	569	81	12.5	650	685	421	69	14.1	490	511
	Total	**1,485**	**262**	**15.0**	**1,747**	**1,809**	**1,300**	**242**	**15.7**	**1,542**	**1,579**
Administrative Support	Release	47	18	27.7	65	71	48	12	20.0	60	62
	Rejection on probation	101	25	19.8	126	133	52	19	26.8	71	75
	Revocation of appointment	0	1	100.0	1	1	1	0	0.0	1	1
	Retirement	743	213	22.3	956	984	793	230	22.5	1,023	1,041
	End of specified period	1,638	815	33.2	2,453	2,616	1,908	1,136	37.3	3,044	3,239
	Death	78	25	24.3	103	112	78	25	24.3	103	104
	Resignation	2,526	720	22.2	3,246	3,430	2,099	675	24.3	2,774	2,906
	Total	**5,140**	**1,822**	**26.2**	**6,962**	**7,359**	**4,979**	**2,097**	**29.6**	**7,076**	**7,428**

Occupational category	Reason for separation (except lay-off)	1982					1983				
		Anglophones	Francophones		Anglophones and Francophones	Total[a]	Anglophones	Francophones		Anglophones and Francophones	Total[a]
		No.	No.	%			No.	No.	%		
Operational	Release	99	36	26.7	135	145	84	42	33.3	126	130
	Rejection on probation	72	18	20.0	90	98	52	7	11.9	59	62
	Revocation of appointment	2	1	33.3	3	3	0	0	0.0	0	0
	Retirement	1,257	350	21.8	1,607	1,720	1,373	387	22.0	1,760	1,812
	End of specified period	1,093	302	21.6	1,395	1,539	785	180	18.7	965	1,105
	Death	170	54	24.1	224	230	130	49	27.4	179	188
	Resignation	1,512	219	12.7	1,731	2,015	1,052	196	15.7	1,248	1,371
	Total	**4,211**	**978**	**18.8**	**5,189**	**5,754**	**3,476**	**861**	**19.9**	**4,337**	**4,668**
All categories[b]	Release	196	70	26.3	266	284	182	75	29.2	257	265
	Rejection on probation	365	102	21.8	467	486	269	61	18.5	330	340
	Revocation of appointment	6	7	53.8	13	13	7	0	0.0	7	7
	Retirement	3,776	916	19.5	4,692	4,896	3,764	961	20.3	4,725	4,827
	End of specified period	3,349	1,313	28.2	4,662	5,062	3,451	1,579	31.4	5,030	5,457
	Death	450	118	20.8	568	588	404	123	23.3	527	543
	Resignation	6,310	1,398	18.1	7,708	8,387	4,962	1,273	20.4	6,235	6,608
	Grand total[c]	**14,475**	**3,923**	**21.3**	**18,398**	**19,739**	**13,039**	**4,072**	**23.8**	**17,111**	**18,054**

[a]Includes 1,341 employees in 1982 and 943 in 1983 whose first official language was not specified on separation documents.
[b]Includes 72 separations in 1982 and 41 in 1983 from positions not classified in one of the six occupational categories.
[c]Includes 23 separations in 1982 and 7 in 1983 where the reason was not specified.

Sources: Release for incompetence or incapacity and revocation of appointment: Public Service Commission; all other reasons: Department of Supply and Services

Table 51

Developmental training and location
Number of participants taking Public Service Commission developmental training courses, by subject area and location, 1983

	Location							
Subject area	NCR	Halifax	Montreal	Toronto	Winnipeg	Edmonton	Vancouver	Total
Management Orientation	1,028	0	18	0	0	17	0	1,063
Management Theory and Practices	1,829	92	147	157	106	47	107	2,485
Informatics	1,746	57	132	99	30	13	25	2,102
Financial Management	1,218	165	79	152	75	94	151	1,934
Materiel Management	237	37	36	0	20	44	0	374
Seminars	87	0	0	0	0	0	0	87
Personnel Management	1,648	201	162	130	140	142	181	2,604
Systems Approach to Training	60	0	0	0	0	0	0	60
Individual Development	205	18	13	0	13	0	10	259
Total	**8,058**	**570**	**587**	**538**	**384**	**357**	**474**	**10,968**

Table 52

Developmental training and language of instruction
Number of Public Service Commission developmental training courses conducted, by subject area and language of instruction, 1983

	Language of instruction			
Subject area	French	English	Bilingual	Total
Management Orientation	12	36	2	50
Management Theory and Practices	30	110	0	140
Informatics	18	81	0	99
Financial Management	16	75	0	91
Materiel Management	3	15	0	18
Seminars	0	3	0	3
Personnel Management	38	115	0	153
Systems Approach to Training	2	4	0	6
Individual Development	4	11	0	15
Total	**123**	**450**	**2**	**575**

Table 53

Developmental training and category
Number of participants taking Public Service Commission developmental training courses, by subject area and occupational category, 1983

	Occupational category							
Subject area	Management	Scientific and Professional	Administrative and Foreign Service	Technical	Administrative Support	Operational	Other*	Total
Management Orientation	315	45	302	9	14	0	378	1,063
Management Theory and Practices	2	261	1,212	156	317	3	534	2,485
Informatics	10	134	906	139	393	0	520	2,102
Financial Management	4	87	809	39	655	1	339	1,934
Materiel Management	0	5	137	6	94	0	132	374
Seminars	38	6	7	0	0	0	36	87
Personnel Management	4	80	981	100	906	0	533	2,604
Systems Approach to Training	0	3	45	2	1	1	8	60
Individual Development	32	11	87	11	42	0	76	259
Total	**405**	**632**	**4,486**	**462**	**2,422**	**5**	**2,556**	**10,968**

*Occupational category not specified on application for training

Table 54

Language training (basic continuous courses)

Number of students in basic continuous full-time day courses, by occupational category, language studied and year of enrolment, 1983

	Language studied								
	French			English			Total		
Occupational category	Enrolled in 1982[a]	Enrolled in 1983	Total	Enrolled in 1982[a]	Enrolled in 1983	Total	Enrolled in 1982[a]	Enrolled in 1983	Grand total
Management	8	43	51	0	0	0	8	43	51
Scientific and Professional	142	234	376	22	51	73	164	285	449
Administrative and Foreign Service	327	543	870	46	80	126	373	623	996
Technical	91	123	214	35	57	92	126	180	306
Administrative Support	306	375	681	104	172	276	410	547	957
Operational	29	35	64	29	26	55	58	61	119
Other[b]	76	226	302	13	36	49	89	262	351
Total	**979**	**1,579**	**2,558**	**249**	**422**	**671**	**1,228**	**2,001**	**3,229**

[a]Includes only students who continued their training in 1983.
[b]Students from departments and agencies not included in the Official Languages Information System (OLIS).

Table 55

Language training (other courses)

Number of students in other types of courses, by occupational category, language studied and year of enrolment, 1983

	Language studied								
	French			English			Total		
Occupational category	Enrolled in 1982[a]	Enrolled in 1983	Total	Enrolled in 1982[a]	Enrolled in 1983	Total	Enrolled in 1982[a]	Enrolled in 1983	Grand total
Management	24	146	170	1	6	7	25	152	177
Scientific and Professional	435	553	988	39	289	328	474	842	1,316
Administrative and Foreign Service	511	970	1,481	45	337	382	556	1,307	1,863
Technical	177	302	479	25	146	171	202	448	650
Administrative Support	566	1,220	1,786	122	813	935	688	2,033	2,721
Operational	52	99	151	16	51	67	68	150	218
Other[b]	628	1,022	1,650	125	258	383	753	1,280	2,033
Total	**2,393**	**4,312**	**6,705**	**373**	**1,900**	**2,273**	**2,766**	**6,212**	**8,978**

[a]Includes only students who continued their training in 1983.
[b]Students from departments and agencies not included in the Official Languages Information System (OLIS).

Rapport annuel

1983

nada

84- 3870 /

Rapport annuel

1983

Commission de la Fonction publique du Canada

Public Service Commission of Canada

Un aperçu de ce rapport est disponible en braille et sur bande magnétique.

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1984
Numéro de catalogue SC1-1983
ISBN O-662-52875-1
CFP 312T320

L'honorable Serge Joyal
Secrétaire d'État du Canada
Chambre des communes
Ottawa

Monsieur le Ministre,

Nous vous prions de bien vouloir déposer à la Chambre des communes le rapport de 1983 de la Commission de la Fonction publique du Canada.

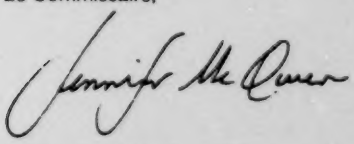
Nous soumettons notre rapport au Parlement en conformité des dispositions de l'article 45 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* du chapitre 71 des *Statuts du Canada* de 1966/1967.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de notre très haute considération.

Le Président,

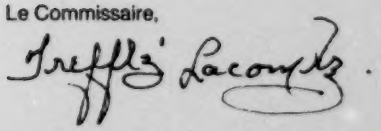
Edgar Gallant

Le Commissaire,



Jennifer R. McQueen

Le Commissaire,



Trefflé Lacombe

La Commission d'un coup d'œil

Commissaires

Les trois commissaires, dont le président, sont investis des pouvoirs que la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* confère à la Commission de la Fonction publique. Désignés par le gouverneur en conseil pour une période de 10 ans, ils ont tous trois statut de sous-chef de ministère. Le président est le fonctionnaire administratif en chef de la Commission. Ensemble, les commissaires établissent les politiques conformément à la *Loi* et les décisions se prennent à la majorité.

Secrétariat exécutif

Il assure, au nom des commissaires, la planification et la coordination des stratégies générales, des politiques et des activités courantes de la Commission. Il répond aux demandes de renseignements des parlementaires, veille à la préparation du rapport annuel de la Commission et remplit diverses fonctions prévues par la *Loi*.

Direction générale des programmes de la catégorie de la gestion

Elle établit les directives et systèmes relatifs au recrutement et à la sélection des membres de la catégorie, conformément à la *Loi* et à la politique de la Commission. Elle assure la planification des carrières et de la relève et la prestation des activités de dotation pour les postes de cadres de direction et de gestion. Elle fournit également des services d'orientation aux membres de la catégorie et à ceux qui aspirent à le devenir. Enfin, elle est responsable des affectations internationales et des programmes Échanges Canada et Cours et affectations de perfectionnement.

Direction générale des programmes de dotation

Conformément aux dispositions de la *Loi* ainsi qu'aux politiques et directives de la Commission, elle établit les principes et les méthodes de dotation, les normes et les tests de sélection, et les procédés administratifs touchant la dotation de la Commission et des ministères et organismes. Elle est responsable du recrutement et de la présentation des candidats de l'extérieur de la Fonction publique, ainsi que de la dotation des postes qui n'ont pas fait l'objet d'une délégation de pouvoirs. Elle surveille les activités de dotation ministérielles pour s'assurer qu'elles sont conformes aux dispositions de la *Loi* et du *Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique*. Elle coordonne les aspects du programme des langues officielles qui sont du ressort de la Commission, détermine les normes linguistiques concernant les postes bilingues et évalue la compétence linguistique des postulants et des titulaires. Elle dirige notamment le Bureau de présentation et d'orientation professionnelle des femmes, le Programme national de perfectionnement des autochtones et le Programme d'accès pour les personnes handicapées. Elle s'occupe enfin de certaines activités liées à la planification des ressources humaines.

Direction générale de la vérification

Elle vérifie périodiquement les activités de dotation déléguées et non déléguées des ministères et organismes assujettis à la *Loi*. Les vérifications englobent aussi l'examen d'autres fonctions de gestion du personnel confié à la Commission par le Conseil du Trésor du Canada dans le cadre des ententes conclues entre les deux organismes pour clarifier leurs rôles et responsabilités respectifs.

Direction générale des appels et enquêtes

Elle établit des comités d'appel indépendants pour les cas de violation présumée de la *Loi* et du *Règlement* en matière de nomination, de promotion, de rétrogradation et de renvoi. Les décisions des comités lient les parties en cause ainsi que la Commission. Seule la Cour d'appel fédérale peut les rescinder. Les enquêtes dans les cas de discrimination présumée dont se plaignent aussi bien des employés que des candidats à l'emploi sont du ressort de cette direction générale. Elle assume également le rôle d'ombudsman et s'occupe des plaintes des employés qui estiment avoir été victimes de harcèlement ou de mesures administratives partiales. Elle se penche en outre sur les pratiques présumées douteuses qui lui sont signalées en matière de dotation.

Direction générale du perfectionnement

Elle offre des programmes de formation et de perfectionnement aux ministères et organismes, en vue d'accroître la compétence professionnelle des employés et de concourir à la mise en œuvre de la politique de formation formulée par le Conseil du Trésor du Canada et des plans de formation de tous les ministères et organismes.

Direction générale du programme de la formation linguistique

En réponse aux besoins ministériels, elle assure la formation linguistique liée aux exigences des postes. A la demande des ministères et organismes, elle élabore et dispense des cours spécialisés dans les deux langues officielles, tant dans la Région de la capitale nationale que dans les autres régions. De plus, elle offre le Programme supérieur de formation linguistique. Enfin, elle dispense aide et conseils dans divers domaines liés à la formation linguistique : analyse des besoins, élaboration de cours et de programmes destinés à répondre à des besoins précis, évaluation de programmes, testing et orientation des fonctionnaires.

Direction générale des services et systèmes de gestion

Elle est chargée de concevoir, de promouvoir, d'appliquer et de coordonner les systèmes de gestion au service de la direction de la Commission, de veiller à la compatibilité des politiques et systèmes internes de celle-ci avec les directives centrales, de diriger et de coordonner l'acquisition et la gestion des ressources et de fournir aux autres directions générales des services auxiliaires communs. Elle réunit les directions suivantes : administration, systèmes d'information et de gestion, systèmes et analyse de gestion, finances, affaires publiques, personnel, vérification interne, et services régionaux.

Table des matières

En résumé 8

Introduction 9

L'adaptation du mérite aux réalités nouvelles 11

L'application du mérite 15

- Promotion des groupes sous-représentés 16
- Étape clé pour la catégorie de la gestion 19
- Dotation et gestion des ressources humaines 21
- Activités particulières 25

La protection du mérite 29

- Des vérifications élargies 30
- Appels et enquêtes : direction nouvelle 31

La formation des fonctionnaires 35

- Communiquer en deux langues 36
- La compétence au travail 37

La gestion des ressources internes 39

Les statistiques 44

- Faits à noter 46
- Note technique 46
- Liste des tableaux 53
- Tableaux 55

En résumé

En baisse

- Effectif total : 222,044 comparativement à 222,582 en 1982
- Nominations : 86,588 contre 100,041 en 1982. De ce nombre, 10,066 sont des nominations de personnes provenant de l'extérieur de la Fonction publique comparativement à 15,538 en 1982
- Promotions : 19,949 contre 26,360 en 1982
- Démissions : 6,608 comparativement à 8,387 en 1982 et à 14,859 en 1981
- Appels : 2,400 contre 2,885 en 1982
- Formation linguistique : 12,207 participants dont 3,229 aux cours continus comparativement à 13,258 dont 3,098 aux cours continus en 1982

En hausse

- Représentation des femmes : 40.6 % de l'effectif total comparativement à 40.4 % en 1982
- Représentation des francophones : 27.4 % contre 26.8 % en 1982
- Employés déclarés excédentaires : 1,566 ou 75 % de plus qu'en 1982
- Mises en disponibilité : 1,123 comparativement à 535 en 1982
- Formation professionnelle : 10,968 participants à 575 cours comparativement à 10,251 participants à 498 cours en 1982

Initiatives nouvelles

- Répertoire national de candidats
- Programme d'accès pour les personnes handicapées
- Bureau de présentation et d'orientation professionnelle des femmes
- Programme national de perfectionnement des autochtones

Introduction

Ce rapport constitue le 75e que la Commission de la Fonction publique (connue de 1908 à 1967 sous l'appellation Commission du service civil) est heureuse de présenter au Parlement. En effet, c'est en 1908 que le Parlement décidait d'entreprendre une réforme fondamentale des pratiques d'embauche et de promotion au sein de l'Administration fédérale. On a voulu instaurer une fonction publique composée d'employés nommés en raison de leur compétence professionnelle et de leurs qualités personnelles et non plus en fonction de leur allégeance politique ou de services rendus à un parti politique ou à un candidat. Cette réforme qui s'est précisée au fil des années dans des textes de loi successifs a donné au Canada une fonction publique dont l'impartialité politique et la compétence professionnelle font l'envie de bien d'autres pays.

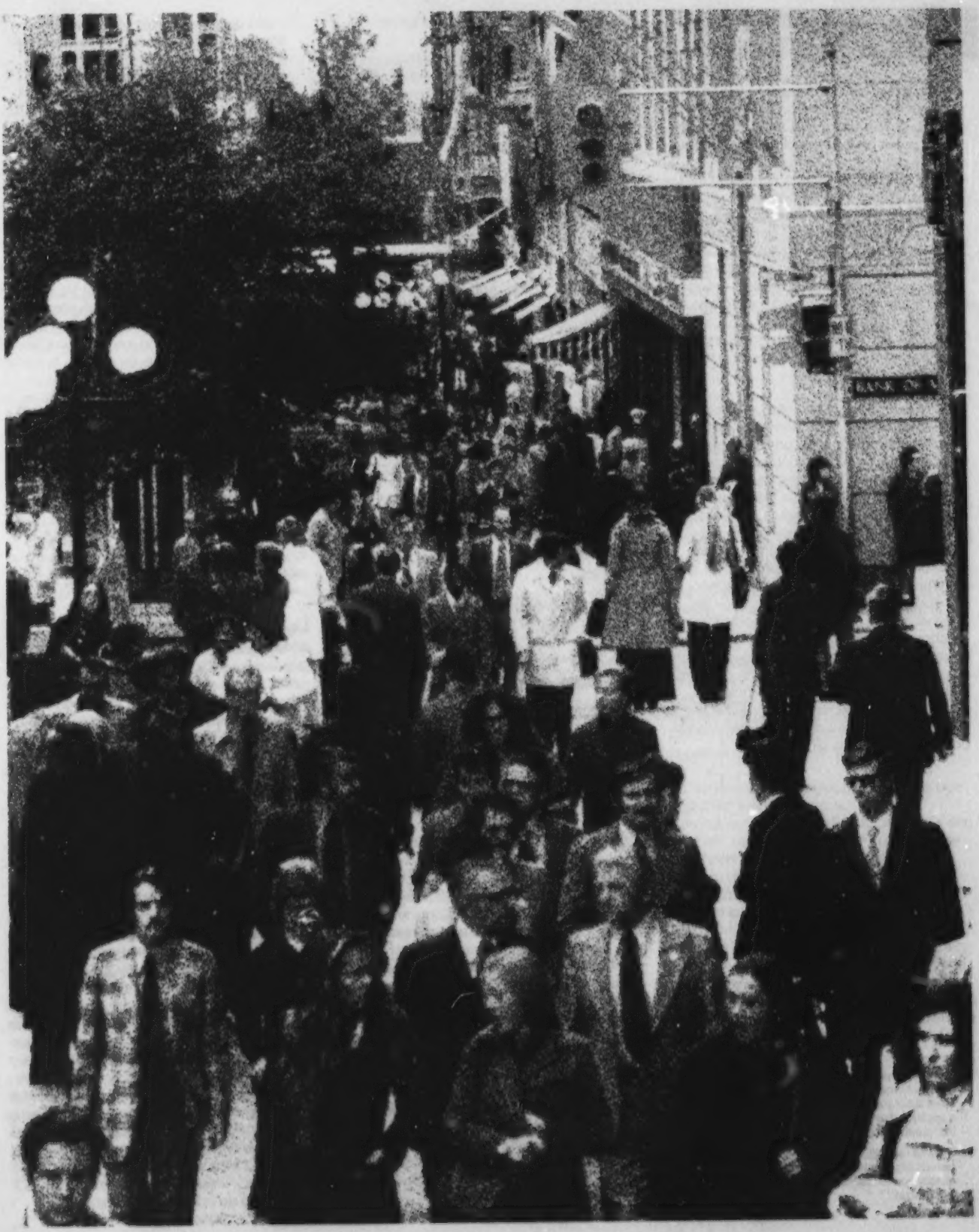
Dans un premier chapitre intitulé « L'adaptation du mérite aux réalités nouvelles », notre *Rapport annuel 1983* fait l'examen général des valeurs, des principes et des règles sur lesquels se sont fondées les principales réalisations de la Commission au cours des 75 dernières années. Tout au long de cette période qui a été profondément marquée par des bouleversements sociaux et économiques, le souci du législateur d'assurer à la population canadienne les services d'une Fonction publique professionnelle et politiquement impartiale est demeuré constant. Même si des pressions très fortes se font sentir pour changer les systèmes et les règles de conduite qui ont préservé ces caractéristiques fondamentales de la Fonction publique, nous croyons que le législateur voudra prendre le temps de peser soigneusement les conséquences à long terme de tout changement avant d'en venir à une décision. Notre propre réflexion nous amène à formuler des propositions relativement à des modifications législatives qui semblent s'imposer pour que la Fonction publique du Canada puisse répondre aux impératifs de demain.

Le deuxième chapitre est consacré, en partie, aux initiatives que la Commission a entreprises, dès 1967, afin de promouvoir la participation des groupes sous-représentés. Il présente aussi celles qu'elle a introduites en 1983 dans le cadre du programme gouvernemental d'action positive, entre autres, la mise sur pied du Bureau de présentation et d'orientation professionnelle des femmes, le Programme national de perfectionnement des autochtones et le Programme d'accès pour les personnes handicapées.

Quant aux autres activités de la Commission, elles sont présentées sous trois volets : l'application du mérite (principalement la dotation), la protection du mérite (vérification et recours) et la formation des fonctionnaires. Un dernier chapitre traite de la gestion interne.

Nous voulons aussi rendre hommage au dévouement et à l'appui des employés de la Commission et exprimer notre gratitude aux députés, aux fonctionnaires du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, aux cadres ministériels et aux représentants des unités de négociation de la Fonction publique pour leur aide et leur collaboration.

L'adaptation du mérite aux réalités nouvelles



Le mérite est, et doit demeurer, le principe fondamental de la dotation dans la Fonction publique*. Cependant, la façon de voir le mérite et les méthodes qui servent à appliquer ce principe doivent continuellement être modifiées pour tenir compte de l'évolution des valeurs et des attentes de la société canadienne et, particulièrement, des besoins en personnel de la Fonction publique. Au cours des dernières années, la Commission de la Fonction publique a accordé une grande place à cette préoccupation alors qu'elle s'efforçait de réviser le système du mérite et d'assurer ainsi que les méthodes de dotation s'accordent avec les besoins des ministères** et les exigences de l'intérêt public.

La réflexion et les efforts que la Commission a engagés en ce sens s'inscrivent dans une tradition de valeurs et de principes généreux qui a fait que notre Fonction publique est reconnue comme l'une des meilleures du monde. C'est grâce à cette tradition que le gouvernement fédéral, depuis plusieurs décennies, a pu compter sur ce soutien inestimable que représente un corps de fonctionnaires dévoués et compétents. La Commission est convaincue que les principes complémentaires du mérite dans les nominations et de l'impartialité politique des fonctionnaires en place sont des éléments essentiels de cette tradition. C'est pourquoi elle croit bon, à l'occasion de son 75e anniversaire, de mesurer le chemin parcouru depuis que le Parlement a décidé d'élever la fonction publique au dessus du favoritisme politique et des jeux d'influence.

Mandat de la Commission

En adoptant les lois sur le service civil de 1908 et de 1918, le Parlement érigea en principe le mérite, qui veut que les nominations et les promotions dans la fonction publique soient basées sur l'évaluation des qualités professionnelles et personnelles des candidats sans aucune considération de leur affiliation à un parti donné ou de leur allégeance politique. Il interdit du même coup aux fonctionnaires de participer à des activités politiques ou de contribuer financièrement aux fonds d'un parti, mettant ainsi fin à la pratique selon laquelle le parti au pouvoir prélevait systématiquement une somme sur les salaires des personnes qu'il avait nommées.

Pour garantir la compétence et l'impartialité des fonctionnaires, une commission indépendante relevant du Parlement fut établie en 1908 et chargée de veiller aux nominations et aux promotions dans le service intérieur (postes des administrations centrales à Ottawa). En 1918, ses pouvoirs furent étendus à l'ensemble de la fonction publique fédérale. L'aspect service au public de la fonction publique était ainsi affirmé sans équivoque de même que l'imputabilité de la commission auprès des représentants du peuple.

Les réalisations de la Commission dans l'accomplissement de son mandat peuvent être présentées en fonction de quelques grandes orientations :

- élimination du favoritisme,
- gestion scientifique des emplois,
- droits et privilèges des employés,
- souplesse et délégation,
- droits de la personne et des groupes.

L'élimination du favoritisme

En plaçant sous l'égide de la Commission la dotation en personnel de l'ensemble des ministères de la fonction publique, le Parlement en 1918 généralisait l'application du mérite. Une règle pour tous, appliquée à tous de façon équitable, semblait la meilleure façon de mettre fin au favoritisme politique et administratif.

Le concours était considéré comme la méthode la plus pratique pour choisir les employés, qu'il s'agisse de hauts fonctionnaires ou d'employés subalternes. La décision de la Commission, au début des années 1920, d'administrer elle-même tous les concours renforça cette tendance vers l'uniformité.

« Les avantages que le corps des fonctionnaires publics et le soulagement que les ministres et les membres du Parlement ont retirés de la suppression du favoritisme pour les nominations faites aux divers emplois du Service intérieur depuis le 1er septembre 1908 ont été très généralement reconnus. » (Rapport annuel, 1911)

La gestion scientifique des emplois

Au moment où la loi de 1918 était adoptée, les théories de l'école américaine de la gestion scientifique révolutionnaient les méthodes d'administration et d'organisation. Centrée sur l'emploi plutôt que sur la personne, l'analyse scientifique du travail donna lieu à une définition restrictive du mérite : la capacité d'accomplir les fonctions d'un poste donné, sans aucune mention du potentiel de la personne ou de sa capacité d'occuper des classes de postes. La nomination à un poste dans la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* de 1967 perpétue cette conception.

Il reste que cette approche a apporté une contribution remarquable : l'analyse des fonctions des postes a fourni une base rationnelle et objective à partir de laquelle peut se faire la sélection du personnel.

Les droits et privilèges des employés

Dès les débuts, la Commission a prêté une oreille attentive aux problèmes des employés et s'est efforcée d'assurer à tous et chacun un traitement juste et équitable pour toute question reliée à l'emploi. Son rôle d'ombudsman provient de cette époque, révolue depuis 1967, où la Commission était l'organisme central du personnel dans la fonction publique.

Sur le plan légal, les recours des employés n'ont pourtant été établis qu'en 1961. La *Loi sur le service civil* reconnut alors clairement un droit d'appel en ce qui concerne la promotion, la mutation, la rétrogradation, la suspension et le renvoi (dans le cas d'un renvoi pour activités politiques, seul le droit d'être entendu était accordé).

Le souci d'équité et d'uniformité dans l'application du mérite de 1918 à 1960 avait conduit à une prolifération paralysante de règles et de méthodes, ce que la Commission royale d'enquête sur l'organisation du gouvernement (Glassco) ne manqua pas de souligner. Par la suite, l'existence de recours formels suscita des attitudes défensives qui donnèrent lieu à une rigidité qui, si elle servait assez bien le mérite et les droits des employés, nuisait souvent à l'efficience et à l'efficacité de la Fonction publique.

---

* Dans ce rapport, l'expression « Fonction publique » désigne l'ensemble des ministères et organismes auxquels la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* s'applique. Dans les autres cas, l'expression « fonction publique » est utilisée.

** Dans ce rapport, le terme « ministère » désigne aussi bien un organisme, central ou non, qu'un ministère en tant que tel, sauf où il paraissait essentiel de faire la distinction.

La souplesse et la délégation

Les trois lois entrées en vigueur le 13 mars 1967 (*Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique* et *Loi sur l'administration financière* modifiée) représentent un coup de barre significatif. Le droit à la négociation collective étant reconnu, la Commission est déchargée des responsabilités qu'elle exerçait au nom du gouvernement en tant qu'employeur et peut dès lors se concentrer sur les activités liées à l'application du mérite et au maintien de l'impartialité.

Un des aspects marquants de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* est la flexibilité qu'elle permet dans l'application du mérite. La *Loi* prévoit que les nominations peuvent se faire à la suite d'un concours ou sans concours. Elle permet également de soustraire des personnes ou des postes à l'application de l'ensemble ou de certaines de ses dispositions lorsque la Commission est d'avis que les meilleurs intérêts de la Fonction publique l'exigent. Elle autorise également la Commission à déterminer ce qu'est la sélection établie au mérite et à déléguer les pouvoirs de dotation aux sous-chefs des ministères. Cette flexibilité accrue a permis de mieux répondre aux besoins en personnel de la Fonction publique.

> **« Il faudra instituer quelque système d'inspection continue, préférablement sous la direction d'une Commission permanente et indépendante du Service civil, afin d'entretenir un service public digne des fonctions que l'on attend de sa part. »** (Recommandation de la Commission royale de 1907 dont fait état le rapport annuel de 1918)

En dépit des progrès évidents qui découlent de la *Loi* de 1967, le Bureau du Vérificateur général du Canada ainsi que le Comité spécial de l'examen de la gestion du personnel et du principe du mérite (D'Avignon) et la Commission royale sur la gestion financière et l'imputabilité (Lambert) ont souligné les problèmes fondamentaux de la gestion du personnel qui nuisent à l'efficacité et à l'efficience administratives et affaiblissent les rapports d'imputabilité dans la Fonction publique. Ils ont en outre signalé la tendance des organismes centraux à imposer des contrôles et des restrictions au lieu de fournir des orientations générales. Ces remarques sont à l'origine de la réforme administrative de la gestion du personnel dont les volets principaux sont l'épuration de la réglementation sur la dotation, l'adaptation des instruments de délégation aux ministères, la clarification des rôles et responsabilités du Conseil du Trésor du Canada et de la Commission de la Fonction publique, et la mise en place de la catégorie de la gestion.

Les droits de la personne et des groupes

Au cours des 15 à 20 dernières années, les attentes de la population canadienne à l'égard de la Fonction publique ont beaucoup évolué. Deux grandes tendances expliquent ce changement. D'une part, la société canadienne a davantage pris conscience de sa dualité linguistique, de sa diversité culturelle et sociale ainsi que de la contribution que les divers groupes et communautés qui la composent apportent à la vie collective. D'autre part, la place de plus en plus importante que l'État et donc la Fonction publique ont prise dans la vie économique, sociale et culturelle des Canadiens n'est pas passée inaperçue. Ceux-ci ont donc demandé que la Fonction publique devienne véritablement *leur* Fonction publique, c'est-à-dire qu'elle doit être sensible à leurs besoins, représentative de la population desservie, ouverte dans ses activités et imputable auprès des contribuables.

Cette exigence de représentativité et de sensibilité aux besoins de la population s'est d'abord manifestée par l'essor du bilinguisme. Elle s'est poursuivie à travers les programmes d'égalité des chances. Tout dernièrement, le programme d'action positive du gouvernement, axé sur la promotion des femmes, des autochtones et des handicapés, soulevait aussi la question des minorités visibles. Ceci montre bien que l'idée de représentativité se ramifie et se répand de plus en plus et permet de supposer que la Fonction publique sera appelée à être de plus en plus représentative et de plus en plus sensible aux besoins des personnes et des groupes qui forment notre société.

Exigences et défis : aujourd'hui et demain

Les transformations de la société canadienne laissent prévoir que la demande de services à la population et les revendications des groupes sous-représentés vont aller en croissant, en même temps que les pressions en vue de réduire le niveau des dépenses publiques vont se faire plus fortes. La Fonction publique devra donc faire preuve d'une grande capacité d'adaptation et être en mesure de réorienter rapidement ses efforts. Il est donc indispensable que les ressources humaines puissent être redéployées rapidement et efficacement suivant l'évolution des besoins de la société et des priorités gouvernementales.

Les principes fondamentaux

Pour relever ces défis, la Commission croit que certains principes fondamentaux doivent être respectés. L'intérêt public doit demeurer la pierre de touche des décisions relatives à la gestion du personnel. Le mérite doit continuer à présider aux décisions de dotation. L'impartialité des fonctionnaires et de la Fonction publique doit être assurée.

Il est utile à cet égard de se rappeler les raisons pour lesquelles le Parlement a décidé il y a 75 ans d'établir une fonction publique impartiale et professionnelle. La Fonction publique joue dans notre régime parlementaire un rôle fondamental en aidant le gouvernement et le Parlement à servir au mieux les intérêts de la population. Les fonctionnaires exercent une fonction essentielle en ce qui concerne l'élaboration des lois et des politiques et ce sont eux qui administrent les programmes qui en découlent; le gouvernement doit donc pouvoir compter sur eux pour obtenir des renseignements objectifs et des conseils impartiaux fondés sur la compétence professionnelle. Les citoyens, quant à eux, sont en droit de s'attendre à ce que les fonctionnaires leur dispensent avec professionnalisme et impartialité les services de leur gouvernement.

Les conséquences d'une telle prise de position en faveur de l'impartialité doivent être reconnues clairement. La Commission croit que la Fonction publique ne pourra continuer de s'acquitter de sa mission que si les fonctionnaires s'abstiennent de toute activité politique partisane. Il est donc essentiel que les fonctionnaires se comportent d'une façon qui soit compatible avec le caractère impartial de la Fonction publique.

La dotation dans la Fonction publique doit continuer à être fondée sur le mérite. Comme la Commission l'a rappelé dans son *Rapport annuel 1982*, l'intérêt public exige que l'interprétation de ce principe tienne compte de quatre facteurs : l'efficience et l'efficacité de la Fonction publique, la sensibilité de celle-ci aux besoins du public, l'égalité d'accès aux emplois publics et des chances d'avancement, et l'équité de traitement pour tous. Les sélections doivent également reposer sur une évaluation objective des qualités professionnelles et personnelles des candidats, assurant ainsi que seulement des personnes qualifiées seront nommées.

Une révision des modalités d'application

Depuis plusieurs années, la Commission s'est efforcée d'assouplir les mécanismes d'application du mérite. On devra aller encore plus loin au cours des années à venir. La réforme administrative n'a pas encore donné tous les résultats escomptés et certains de ses aspects restent encore à mettre en œuvre. A elle seule, elle ne pourra cependant pas venir à bout de toutes les difficultés et assurer la souplesse que la Commission juge nécessaire.

Ce constat s'explique par le cadre législatif actuel. La *Loi* contient plusieurs dispositions qui ont pour effet de circonscrire l'application du mérite. Quoique toute la latitude accordée par la *Loi* n'ait pas encore été exploitée, ses anachronismes procéduriers ne donnent pas à la Commission toute la latitude voulue pour obtenir un personnel qualifié tout en réduisant les délais de la dotation et les coûts afférents. On peut se demander s'il est normal de ne prévoir dans la *Loi* qu'un seul système de dotation, sans distinguer entre les compétences particulières requises par les divers types d'emploi. Notons aussi que plus de sept articles de la *Loi* sont consacrés à la marche à suivre lors des concours. Les zones de concours, dans le cas des concours ouverts au public, doivent préciser la région de résidence d'où doivent venir les postulants. Dans le cas de concours réservés aux fonctionnaires, la zone de concours doit, en plus, préciser la partie de la Fonction publique, s'il en est, ainsi que la nature des fonctions et le niveau des postes, s'il en est, où les candidats doivent être employés. L'établissement des listes d'admissibilité doit suivre une marche des plus strictes.

On peut aussi remettre en question certains autres aspects du cadre législatif actuel. Faut-il maintenir la nomination à un poste spécifique étant donné les obstacles que cela pose à la mutation et au redéploiement des employés de la Fonction publique et les pertes d'efficience et d'efficacité qui en résultent ? A cet égard, l'expérience du décret d'exclusion s'appliquant à la catégorie de la gestion peut être instructive car le décret vise justement à favoriser une meilleure utilisation du personnel cadre.

Un système cohérent

Il ne fait aucun doute que le domaine de la gestion du personnel est devenu de plus en plus complexe au fil des ans. Prenons l'exemple des moyens de recours : certains relèvent de l'autorité de la Commission, alors que d'autres sont sous la responsabilité de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, tels que stipulés dans le cadre législatif de 1967. Depuis, la *Loi sur les langues officielles* et la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ont ajouté deux nouveaux organismes de surveillance. En dépit d'arrangements administratifs pour éviter les chevauchements, la situation est devenue confuse puisque, pour un même problème, on peut s'adresser à plusieurs organismes selon l'interprétation que l'on donne à un cas particulier. On peut aussi se demander si le rôle traditionnel d'ombudsman de la Commission de la Fonction publique, qui remonte à l'époque où elle était le seul maître d'œuvre en matière de gestion du personnel, doit continuer à s'exercer de la même façon étant donné la multiplicité des recours disponibles et le rôle des syndicats.

> **« Un système d'examens de concours ouverts à tous [...] exclurait les incompétents et amoindrirait les risques de nominations peu convenables [...] ouvrirait au public le service du gouvernement, offrirait un encouragement à tous les jeunes gens intelligents. »** (Rapport annuel, 1918)

La Commission accorde depuis plusieurs années une importance considérable à l'harmonisation des efforts des intervenants dans les divers aspects de la gestion du personnel à la Fonction publique. Les ententes sur les rôles et responsabilités avec le Conseil du Trésor et la participation de la Commission à divers comités interministériels en témoignent (voir Comités consultatifs interministériels page 26). La Commission entretient des relations suivies avec, entre autres, les députés, les syndicats de la Fonction publique et les commissaires des fonctions publiques provinciales et territoriales. Pour utiles qu'elles soient, ces consultations ne sauraient suppléer aux défauts de structure, aux chevauchements et à la confusion mentionnés ci-dessus.

Vers une réforme législative

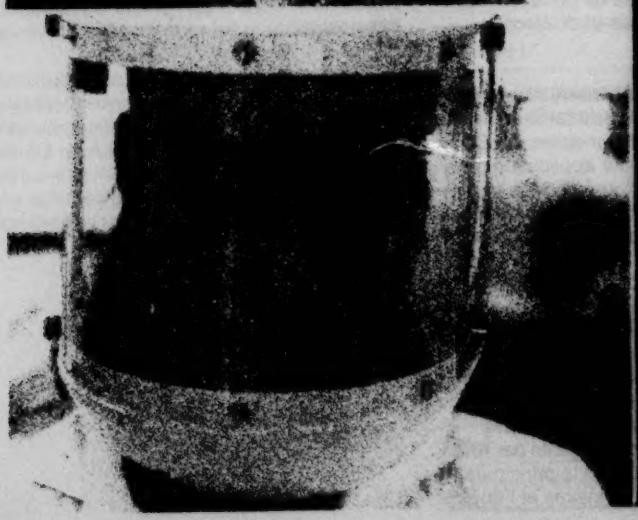
Les défis auxquels la Fonction publique fait face requièrent un accroissement de sa capacité d'adaptation au changement sans perte d'efficacité. Pour atteindre cet objectif, les structures et les systèmes administratifs doivent venir appuyer les attitudes positives des cadres ainsi que des fonctionnaires en général. La réforme administrative a amorcé un mouvement en ce sens en misant sur la qualité des ressources humaines de la Fonction publique. Néanmoins, le temps approche où, pour faire aboutir la réforme administrative et poursuivre l'élan donné à la gestion du personnel dans la Fonction publique, il faudra revoir l'ensemble des fonctions liées à cette gestion. Une révision législative devra être envisagée.

Pour amorcer la réflexion à ce sujet, la Commission propose que l'on tienne compte des considérations suivantes :

- le préambule d'un nouveau cadre législatif devrait énoncer les grands principes de gestion de la Fonction publique ainsi que les principales règles de conduite qui s'imposent à tout fonctionnaire;
- le nouveau cadre devrait fournir de grandes orientations et non des règles précises qui, rapidement désuètes, deviennent autant d'entraves aux objectifs de la loi;
- le cadre législatif devrait permettre des applications particulières du mérite;
- les règles d'application du mérite devraient continuer de relever du pouvoir réglementaire de la Commission;
- la révision législative devrait englober l'ensemble des fonctions de la gestion du personnel. Cela permettrait non seulement de tenir compte des conséquences des décisions prises par rapport à un aspect donné et d'assurer une bonne intégration des divers aspects de la gestion du personnel, mais aussi de délimiter clairement les rôles des divers intervenants et de renforcer par là même l'obligation qu'a chacun de rendre compte.

Des changements législatifs basés sur ces grandes orientations permettraient de poursuivre l'adaptation de la dotation aux besoins de la Fonction publique et aux attentes de la population. Pour la Commission, le but ultime d'une révision législative doit être de cerner les moyens permettant de favoriser l'excellence dans la Fonction publique, de promouvoir le sentiment de mission qui doit inspirer l'ensemble des fonctionnaires et d'accroître le respect et la confiance mutuels entre la population et la Fonction publique.

L'application du mérite



Promotion des groupes sous-représentés

En 1983, la Commission de la Fonction publique a réalisé des progrès considérables en vue d'éliminer les obstacles qui subsistaient au recrutement et à l'avancement des handicapés, des femmes et des autochtones et d'assurer l'égalité d'accès aux emplois publics.

Par le lancement en juin 1983 d'un programme d'action positive touchant l'ensemble de la Fonction publique, le gouvernement faisait de nouveau ressortir l'importance d'adopter des mesures favorisant l'égalité d'accès à l'emploi et consolidait du même coup l'infrastructure nécessaire à l'action positive.

Dès le début du projet pilote d'action positive en 1980, la Commission a participé à l'élaboration des techniques mises en œuvre actuellement dans toute la Fonction publique. Elle a aidé le comité d'orientation du projet à mettre au point une formule typiquement canadienne pour relever et éliminer les pratiques discriminatoires en milieu de travail.

La Commission considère le programme actuel d'action positive comme une étape importante de l'évolution des mesures visant à assurer une véritable égalité d'accès et non pas comme un départ dans une nouvelle direction. Le processus systématique de planification et d'utilisation des ressources humaines, inhérent au programme d'action positive, met particulièrement l'accent sur les mesures d'égalité d'accès et sur le fait que les programmes et la planification à l'intention des groupes sous-représentés constituent des éléments essentiels d'une gestion efficace.

La question a souvent été posée, à savoir si l'action positive allait à l'encontre du principe du mérite. On ne saurait trop répéter que le programme d'action positive mis en œuvre en 1983 n'entre pas en conflit avec le principe du mérite qui veut que seules des personnes dûment qualifiées soient nommées. Il s'agit plutôt d'un programme conçu pour éliminer les obstacles qui entravent indûment les chances d'emploi et pour accroître la participation des handicapés, des femmes et des autochtones au sein de la Fonction publique, par l'amélioration de la planification et de la gestion des ressources humaines.

En plus d'affirmer le principe du mérite, la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* stipule que : « En prescrivant ou en appliquant des normes de sélection [...] la Commission ne doit prendre contre qui que ce soit aucune mesure discriminatoire fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée ou la déficience. » Conformément à cette exigence, la Commission ne doit pas permettre l'application de normes de sélection qui aboutiraient à une préférence. Cette obligation constitue une protection des plus efficaces contre la discrimination dans les processus de recrutement et de sélection et assure l'égalité d'accès aux emplois publics. C'est là une autre garantie portant que seules les personnes dûment qualifiées sont nommées à la Fonction publique.

> **« Peuvent se présenter aux examens pour toutes les positions dans les ministères d'Ottawa, toutes et chacune des personnes résidant au Canada et, pour les positions dans les provinces, toutes et chacune des personnes résidant dans cette province. »** (Rapport annuel, 1918)

Le Parlement a toutefois autorisé la Commission, moyennant l'approbation du gouverneur en conseil, à soustraire, en totalité ou en partie, des personnes ou des postes de l'application de la *Loi*. Donc, lorsque la Commission juge que cela est dans les meilleurs intérêts de la Fonction publique et qu'il n'est pas possible dans le cadre de la *Loi* de recourir à d'autres mesures, elle peut recruter en priorité certaines personnes. Par exemple, elle a fait promulguer des décrets d'exclusion concernant les handicapés mentaux qualifiés, les femmes qualifiées occupant des postes de gardien à Service correctionnel Canada et les autochtones qualifiés pour des postes de perfectionnement à Affaires indiennes et du Nord Canada.

Ces mesures doivent être considérées comme spéciales et limitées dans leur champ d'application et leur durée. La Commission est d'avis que leur application générale ne serait pas dans l'intérêt de la population, de la Fonction publique ou même des groupes cibles concernés. La sélection et le recrutement au mérite, reposant sur l'évaluation objective des aptitudes de chaque candidat par rapport aux fonctions à remplir, doivent constituer la règle générale. L'utilisation de contingents et de préférences générales irait à l'encontre du mérite. Même si un tel régime était permis, une saine gestion voudrait qu'on n'y ait pas recours : atteindre les contingents par tous les moyens deviendrait alors la principale préoccupation des gestionnaires et l'objectif vraiment essentiel, à savoir assurer une juste proportion de personnes qualifiées provenant de tous les groupes de Canadiens, pourrait être négligé.

La Commission considère que les objectifs quantitatifs établis pour accroître le nombre de femmes dans la catégorie de la gestion, ainsi que ceux qui seront fixés dans les plans ministériels des ressources humaines, sont acceptables dans la mesure où ils servent d'outils pour élaborer à l'intention des groupes sous-représentés des stratégies d'emploi dont la mise en œuvre respecte intégralement le principe du mérite.

Pour une égalité des chances

Afin d'appuyer le programme d'action positive, la Commission a adopté de concert avec le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, une série de mesures spéciales concernant les handicapés, les femmes et les autochtones. En plus de ces mesures, la Commission continue d'accorder une attention considérable à ses nombreux programmes d'égalité d'accès aux emplois publics.

Les handicapés

En 1981, année internationale des personnes handicapées, la Commission a réorganisé ses services de recrutement et de présentation afin d'aider les handicapés désireux d'obtenir un emploi dans la Fonction publique.

Services généraux

La Commission s'occupe d'un certain nombre d'activités dans le cadre du Programme des services aux personnes handicapées. Par exemple, des coordonnateurs cherchent à inscrire les handicapés qualifiés de leur région dans des répertoires auxquels ont accès les agents de dotation des ministères, de manière à leur donner toutes les chances possibles d'être pris en considération pour des postes.

Parmi d'autres activités permanentes, citons la diffusion de renseignements sur les postes et la publication d'offres dans des médias appropriés, les services de consultation aux ministères sur des questions comme les méthodes d'administration des tests et l'utilisation d'aides techniques nécessaires à l'exécution du travail, et l'organisation de séances d'information sur l'emploi des handicapés.

« On a réalisé le projet-pilote annoncé en décembre 1967 en vue de procurer du travail dans la Fonction publique aux arriérés mentaux de la région d'Ottawa. » (Rapport annuel, 1968)

Accès spécial

Pour le compte du Conseil du Trésor et de concert avec son Secrétariat, la Commission a lancé le Programme d'accès pour les personnes handicapées. Le Programme, qui doit durer cinq ans, offre une formation et une orientation en cours d'emploi aux handicapés physiques qui, s'ils sont qualifiés à d'autres égards, ne possèdent pas l'expérience voulue. Afin d'inciter les ministères à participer au Programme, celui-ci leur fournit les personnes-années et le traitement des participants. Ces derniers sont nommés à des postes qui leur permettront de recevoir une formation en cours d'emploi. Au terme de celle-ci, ils devraient être capables d'occuper un emploi de façon continue dans leur ministère parrain.

La Commission a en outre établi une banque centrale d'aides techniques hautement perfectionnées afin de permettre aux participants d'exécuter leur travail. Voici des exemples d'aides : micro-ordinateur parlant pour les handicapés visuels, fauteuil roulant à siège élévateur pour permettre à l'occupant d'accéder aux étagères supérieures, système de lecture à écran de télévision fractionné, système de transmission et de réception portatif MF qui permet d'amplifier la voix du locuteur pour les malentendants.

Bien que le Programme n'existe que depuis quelques mois, les premiers résultats sont encourageants. Cette année, 69 handicapés ont été recrutés dans le cadre du Programme et 424 autres ont pu l'être grâce aux activités permanentes de la Commission (voir le tableau I).

Les femmes

Les programmes d'égalité des chances pour les femmes ont connu du succès, mais dans certains cas, comme l'avancement des femmes au niveau de la haute gestion, les progrès ont été limités. De nouvelles mesures ont donc été prises pour accroître le nombre de cadres féminins.

Cette année a été marquée par le lancement d'un tout nouveau programme visant à augmenter le nombre de femmes dans la catégorie de la gestion. A la fin de 1983, la catégorie comprenait 5.9 % de femmes tandis que celles-ci représentaient 40.6 % de l'effectif de toute la Fonction publique.

« Il est clair que bien des femmes possèdent, à l'égal des hommes, certaines capacités administratives ou exécutives, et pourraient, au point de vue des connaissances, remplir les plus hautes fonctions. » (Rapport annuel, 1909)

La Commission a accordé une attention particulière à l'orientation professionnelle des femmes et à la planification de leur carrière. En effet, un programme national de recrutement a été lancé pour recenser des cadres féminins de l'extérieur de la Fonction publique susceptibles d'être intéressés aux postes de la catégorie.

Ces mesures, s'ajoutant aux initiatives nouvelles et continues de la Commission et des ministères, permettront d'atteindre l'objectif annoncé par le gouvernement en octobre 1983 à l'égard du nombre de femmes que la catégorie devrait compter. Cet objectif, qui consiste à faire passer le nombre de femmes de 217 à 475 d'ici au 31 mars 1988, pourra être atteint grâce à une bonne gestion que renforcent des moyens comme le Bureau de présentation et d'orientation professionnelle des femmes, dont il est question ci-après.

Promotion de la femme

Mis sur pied il y a plus de 10 ans, l'Office de la promotion de la femme examine les politiques et règles de dotation en personnel, conçoit et élabore des programmes pour les femmes et diffuse des renseignements utiles aux fonctionnaires et postulants féminins. De plus, l'Office remplit des fonctions de représentation et de liaison. En 1983, il a, par exemple, revu les présentations faites à partir de répertoires de postulants, constitué un groupe de travail interministériel sur la microtechnologie au travail et collaboré à l'élaboration d'un projet visant à déterminer si, oui ou non, les femmes sont arbitrairement éliminées à une des étapes des concours et, dans l'affirmative, laquelle. L'Office a organisé de nombreuses séances de formation et d'information à l'intention des cadres et des autres employés des ministères. Voici des exemples de sujets sur lesquels ont porté ces séances : les femmes et la microtechnologie, l'emploi à temps partiel, la planification de la carrière et l'introduction à l'informatique.

« Il y a aussi [des fonctions] où les femmes ne pourraient être admises, comme celles qui leur donnerait la direction et le contrôle d'une quantité considérable d'hommes : c'est peut-être un préjugé, mais dont il faut néanmoins tenir compte. » (Rapport annuel, 1909)

Orientation professionnelle

Le Bureau de présentation et d'orientation professionnelle des femmes, mis sur pied par la Commission en 1983, a pour objet d'offrir des services de consultation professionnelle aux fonctionnaires féminins de toutes les régions du Canada qui occupent un poste de un ou de deux niveaux inférieurs à la catégorie de la gestion ou de trois niveaux inférieurs mais qui ont de grandes possibili-

Tableau I

Nombre de nominations de handicapés à la Fonction publique, selon le niveau, la modalité d'emploi et le lieu de travail, 1983

	Modalité d'emploi			Lieu de travail		
Niveau	Période déterminée*	Période indéterminée	Total	Région de la capitale nationale	Autres	Total
Agents	80	36	116	50	66	116
Personnel de soutien	272	36	308	190	118	308
Total	**352**	**72**	**424**	**240**	**184**	**424**

* Comprend les nominations pour moins de six mois.

tés d'accéder à la catégorie. Il offre également des services de consultation aux cadres féminins du secteur privé qui sont intéressés à une carrière en gestion dans la Fonction publique. Les services de présentation viennent compléter les services de consultation. Ils consistent à présenter la candidature de femmes lorsqu'il faut pourvoir à des postes de un ou de deux niveaux inférieurs à la catégorie, à présenter des femmes ayant démontré de grandes aptitudes pour des postes des groupes et niveaux où les femmes ont été traditionnellement sous-représentées et à inciter les ministères à désigner des femmes pour remplacer temporairement les gestionnaires en congé ou en affectation.

> **« ... toutes les recommandations contenues dans le Rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme qui se rapportaient à la Commission ont été mises en application dès 1973. »** (Rapport annuel, 1973)

Le Bureau a offert tous les services prévus par son mandat uniquement pendant quelques semaines à la fin de 1983, mais il a déjà conseillé 177 femmes et en a présenté huit comme candidates à la catégorie de la gestion.

Dernière mesure, la Commission et le Secrétariat du Conseil ont indiqué que le programme d'orientation des cadres de gestion de la Commission pourra accueillir, à chaque fois qu'il est donné, un certain nombre de femmes qui occupent un poste de niveau juste inférieur à celui de cadre de gestion.

Les autochtones

A l'automne de 1983, la Commission lançait officiellement, au nom du Conseil, le Programme national de perfectionnement des autochtones qui, avec le Programme des carrières du Grand Nord et le Bureau de recrutement d'autochtones, offre un éventail complet d'activités en vue de favoriser l'égalité d'accès aux emplois publics pour les autochtones.

> **« En novembre 1971, la Commission a annoncé un programme spécial pour aider à résoudre les problèmes relatifs au recrutement de la population autochtone. »** (Rapport annuel, 1971)

Recrutement d'autochtones

La Commission a sensibilisé davantage les gestionnaires à ses lignes directrices et à ses programmes ainsi qu'aux politiques du gouvernement ayant pour objet d'accroître le nombre d'autochtones dans la Fonction publique. Le Bureau de recrutement d'autochtones organise des séances d'information à l'intention des gestionnaires et des agents de personnel pour les renseigner sur les meilleurs moyens d'appliquer les politiques de la Commission à l'appui des objectifs du gouvernement concernant les autochtones, leurs cultures et leurs aspirations. Le Bureau aide les ministères à planifier leurs stands en vue des journées d'information sur l'égalité d'accès à l'emploi et fournit des renseignements sur les autochtones et le travail. En outre, le Bureau conseille des employés autochtones éventuels sur les modalités de recrutement, la préparation à un emploi, le perfectionnement professionnel, les programmes de formation et les moyens d'optimiser leurs perspectives de carrière dans la Fonction publique.

Cette année, la Commission a intégré le répertoire de candidats du Bureau à ses autres répertoires afin d'accroître les chances des candidats autochtones d'être pris en considération pour tous les postes pour lesquels ils sont qualifiés.

Dans le Grand Nord

Depuis les débuts du Programme des carrières du Grand Nord en 1974, plus de 300 autochtones habitant dans le Nord y ont participé. Le Programme a pour objet d'offrir à des autochtones des possibilités de formation et de perfectionnement professionnel pour qu'ils soient mieux représentés dans les ministères offrant des services dans le nord du pays.

A la fin de l'année, le Programme comptait 58 participants. Au cours des deux prochaines années, celui-ci sera modifié de manière que les ministères offrant des possibilités de formation sur le tas partagent à parts égales avec la Commission les coûts en personnes-années et les dépenses salariales. Cette modification aura pour effet d'accroître le nombre de participants éventuels au Programme jusqu'à concurrence de 91 à la fois.

Ce sont les bureaux de Whitehorse et Yellowknife qui administrent le Programme. Cette année, la Commission s'est vu accorder des ressources supplémentaires pour un troisième bureau à Frobisher Bay en vue d'accroître ses services dans l'est de l'Arctique. L'ouverture du bureau est prévue pour le début de 1984.

Dans tout le pays

A la suite d'une décision du gouvernement et de concert avec le Secrétariat du Conseil du Trésor et les associations nationales autochtones, la Commission lançait, en 1983, le Programme national de perfectionnement des autochtones. Le Programme a pour objet de remédier au manque, constaté de longue date, d'autochtones dans les rangs des cadres et s'adresse aux Indiens inscrits et non inscrits, aux Métis et aux Inuit qui aspirent à des postes de cadre dans la Fonction publique et qui possèdent les aptitudes pour répondre éventuellement aux exigences de ces postes. Les participants peuvent demeurer au sein du Programme pendant environ deux ans, période au cours de laquelle ils pourront, grâce à une série d'affectations, parfaire leurs compétences en gestion et ainsi se présenter avec succès à des concours visant à pourvoir des postes de cadre. Le Programme comprend un ensemble de cours, d'affectations et de services de consultation et de planification de la carrière.

Les Noirs

La Commission continue de promouvoir le recrutement de Noirs en Nouvelle-Écosse pour des postes de la Fonction publique. Cette année, 44 candidats noirs ont été présentés à des postes d'agent dans les ministères fédéraux en Nouvelle-Écosse, comparativement à 35 en 1982. De ce nombre, 12 ont rempli les conditions requises. Le nombre de Noirs nommés à des postes pendant l'année a été de 216, contre 175 en 1982.

> **« Dès 1973, le bureau régional des provinces atlantiques a mis en œuvre en Nouvelle-Écosse le Programme d'emploi des noirs [pour] éliminer les barrières faisant obstacle à leur participation pleine et entière à la Fonction publique. »** (Rapport annuel, 1977)

Parmi les activités de cette année, citons la publication et la diffusion, dans la collectivité noire de la Nouvelle-Écosse et dans les ministères, des premières brochure et affiche mettant en valeur le Programme d'emploi des Noirs, la publication de bulletins sur les possibilités de carrière et d'emploi, l'organisation de séances d'information et d'ateliers, l'offre d'un cours sur la dotation visant à sensibiliser davantage les gestionnaires des ministères et les représentants du programme d'égalité d'accès à l'emploi aux questions d'intérêt pour les Noirs, ainsi que la promotion du recrutement de Noirs.

De concert avec la commission de la fonction publique provinciale, un séminaire sur les carrières a été organisé pour informer les enseignants et les conseillers en orientation des écoles secondaires sur les possibilités d'emploi et les perspectives de carrière aux échelons fédéral et provincial. De plus, des statistiques préliminaires ont pu être compilées par suite d'une enquête ministérielle sur les fonctionnaires noirs en Nouvelle-Écosse. Ces données serviront à mener chaque année des enquêtes sur l'avancement professionnel des fonctionnaires de race noire.

En faveur de l'action positive

Répétons que dès le lancement du programme d'action positive, la Commission a collaboré à l'élaboration d'une formule typiquement canadienne qui intègre les mesures d'action positive à la planification des ressources humaines. En 1983, l'expansion du programme dans toute la Fonction publique a amené la Commission à préparer et à diffuser un certain nombre de documents indispensables à son succès. Il s'agissait notamment d'estimations sur la disponibilité de la main-d'œuvre, c'est-à-dire de relevés statistiques permettant d'évaluer l'offre de personnes qualifiées, de prévisions statistiques sur les taux de vacance et leur incidence sur la proportion de membres de groupes cibles dans la Fonction publique ainsi que de rapports de nature à aider les ministères à mettre en œuvre leur propre programme d'action positive. La Commission aide aussi les ministères à concevoir les services d'analyse nécessaires au succès du programme. Ces mesures témoignent de l'engagement de longue date de la Commission vis-à-vis de l'égalité d'accès aux emplois publics.

Étape clé pour la catégorie de la gestion

Mise en place en 1981, la catégorie de la gestion représente un élément clé d'une conception de la gestion visant à améliorer l'efficacité de la Fonction publique par le regroupement des fonctionnaires supérieurs. Cette année marque une autre étape vers le plein fonctionnement de la catégorie : le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a complété la conversion des postes de niveau supérieur au groupe de la direction. La conversion des postes au groupe de la gestion supérieure est aussi très avancée; une fois cette étape terminée, la catégorie comptera un nombre de postes un peu inférieur aux 4,000 initialement prévus.

> **« Elle [la Commission] assignait à la nouvelle catégorie un rôle essentiel dans le plan d'action qu'elle avait conçu pour doter la Fonction publique d'une gestion de haute qualité. »** (Rapport annuel, 1980)

Le Conseil du Trésor et la Commission se partagent la gestion du personnel de cette catégorie, quoique le Conseil a le rôle principal en matière de politiques. Afin d'assurer l'uniformité d'action des organismes centraux, le Comité consultatif concernant le personnel supérieur se réunit tous les mois à la demande du président de la Commission pour conseiller cette dernière relativement à la planification du perfectionnement et de la relève et au recrutement aux échelons supérieurs de la catégorie. Le Comité est formé du secrétaire du Conseil du Trésor, du contrôleur général du Canada, du premier conseiller en gestion du personnel du Bureau du Conseil privé et des commissaires.

La Commission élabore les politiques et assure les services concernant la catégorie au moyen de trois programmes : ressourcement, Échanges Canada et Cours et affectations de perfectionnement.

Ressourcement

Cinq portefeuilles se partagent les activités de ressourcement de la catégorie : développement économique; activités gouvernementales; développement social; affaires, défense, transports et communications; et affaires extérieures et programmes internationaux, ce dernier portefeuille ayant été ajouté en 1983.

Au cours de l'année, toute une gamme de services ont été offerts, dont le recrutement, les nominations, le courtage ou la promotion et le déploiement des cadres, l'élaboration de plans de ressourcement, l'orientation de la carrière, et la coordination des cours de formation obligatoires pour les membres de la catégorie. Une des principales tâches entreprises a été l'élaboration, l'évaluation et l'application de plans de ressourcement. Les hauts fonctionnaires des ministères ont également reçu aide et conseils concernant l'affectation de Canadiens à des organisations internationales et des administrations étrangères.

Le décret de 1981 approuvant l'exclusion de la catégorie autorise le redéploiement des cadres, redéploiement qui n'est pas susceptible d'appel si le niveau du cadre ne change pas. Il donne ainsi aux sous-chefs la latitude voulue pour gérer avec efficacité leur personnel supérieur. L'année dernière, environ 30 % des activités de dotation concernant la catégorie étaient des activités de redéploiement intraministériel. Cette mesure administrative permet non seulement aux ministères de répondre à leurs besoins et à leurs priorités, mais encore aux cadres de varier leurs connaissances et leur expérience.

En 1983, il y a eu 1,127 nominations, soit 614 à des postes de direction et 513 à des postes de gestion; 71 personnes étaient recrutées à l'extérieur de la Fonction publique.

Plans de ressourcement

Les plans de ressourcement ont été mis au point conjointement par la Commission et les ministères. Les équipes de gestion, d'un ministère en particulier ou d'un groupe de ministères, ont fait l'objet d'une évaluation pour établir leurs points forts et leurs faiblesses; des activités de ressourcement précises ont été élaborées pour répondre aux besoins. La Commission a demandé aux ministères de fournir leurs plans de relève ou de remplacement, la liste de leurs employés les plus prometteurs et les plans visant à accroître la représentation des groupes sous-représentés dans leurs équipes de gestion. L'examen et l'analyse par les ministères de leur situation ont permis d'établir des objectifs numériques réalistes concernant la proportion de femmes dans la catégorie.

La Commission a mis au point une nouvelle structure pour former des comités interministériels chargés de l'aider à établir des plans de carrière pour tous les cadres de direction, ainsi que pour les cadres de gestion prometteurs, en tenant compte des besoins de la Fonction publique. Ces comités seront composés de fonctionnaires supérieurs des ministères et de la Commission.

Courtage
Le courtage constitue la première étape du processus de ressourcement. Celui-ci a pour but premier de promouvoir des personnes auprès des gestionnaires des ministères et d'établir des conditions acceptables d'affectations; il comporte aussi la recherche active de nouveaux débouchés au nom des personnes qui désirent changer de poste à des fins de perfectionnement ou pour d'autres raisons. Les directeurs de portefeuille, après avoir vérifié le profil du poste ou la nature de l'affectation, présentent aux gestionnaires des ministères des personnes dont le nom figure sur la liste de courtage et dont les antécédents professionnels et la fiche de rendement démontrent qu'ils ont la capacité d'assumer les fonctions prévues. Ces interventions permettent de répondre aux besoins des ministères en temps opportun, tout en assurant l'utilisation efficace de toutes les ressources de la catégorie.

Affectations internationales
Le cinquième portefeuille de ressourcement, affaires extérieures et programmes internationaux, intègre les services chargés depuis 1978 des affectations internationales. Ce portefeuille est responsable non seulement de doter des postes de la catégorie à Affaires extérieures Canada mais également d'améliorer la représentation canadienne aux niveaux supérieurs des organisations internationales et des administrations étrangères. Cette représentation contribue à l'harmonisation des relations internationales, au transfert des connaissances et des techniques et à l'enrichissement mutuel des participants et des organisations. Parmi les 41 postes auxquels des Canadiens ont été nommés en 1983, il y a ceux de directeur de l'Année internationale du logement des sans-abri à Nairobi, de directeur de l'élaboration des politiques et des relations extérieures du Conseil mondial de l'alimentation à Rome, de directeur de la revue et de l'évaluation externe à la Banque interaméricaine de développement à Washington, de chef de l'administration générale de l'Association internationale de la sécurité sociale à Genève et de chef de la Division de la politique générale commerciale et des questions connexes de l'Organisation de coopération et de développement économiques à Paris.

Échanges Canada

L'intégration du secteur des affectations internationales au Programme de ressourcement a permis à Échanges Canada de s'occuper exclusivement des échanges de cadres entre la Fonction publique et le secteur privé, les universités et les administrations provinciales et territoriales.

«Ce programme [Permutation des cadres] d'échanges entre les secteurs publics et privés débuta en août 1971. Il suscite de meilleures communications entre le gouvernement fédéral et les organismes extérieurs. . .» (Rapport annuel, 1972)

Depuis 1971, Échanges Canada encourage, planifie et administre l'échange temporaire de cadres entre la Fonction publique et d'autres organismes des secteurs public et privé afin d'instaurer et de renforcer un climat de confiance et de collaboration. En 1983, 319 cadres y ont participé.

Une étude du programme, intitulée *Linking Canada's New Solitudes* et publiée en juillet 1983 par le Conference Board du Canada, a conclu que lorsque des conflits surgissent en raison de la mauvaise compréhension des buts, des mobiles ainsi que des pressions auxquelles font face les cadres dans les secteurs public et privé, un programme comme Échanges Canada contribue à diminuer les tensions entre le secteur privé et le gouvernement.

L'établissement de la catégorie a permis de mettre davantage l'accent sur les mouvements planifiés du personnel supérieur afin d'améliorer la qualité de la gestion de la Fonction publique. Le redéploiement des ressources au sein des ministères et d'un ministère à l'autre joue un rôle majeur dans la réalisation de cet objectif. Une collaboration et une consultation accrues entre Échanges Canada et le Programme de ressourcement se sont révélées fructueuses. En 1983, un comité mixte a été mis sur pied par les deux programmes pour examiner les cas particuliers, établir des plans de ressourcement communs et découvrir des moyens susceptibles de mieux intégrer leurs objectifs.

Cours et affectations

Depuis ses débuts en 1968, le programme Cours et affectations de perfectionnement encourage les ministères à découvrir leurs gestionnaires intermédiaires les plus prometteurs. Il accueille aussi un nombre restreint de candidats qualifiés provenant des administrations municipales, provinciales ou étrangères ainsi que du secteur privé et des universités canadiennes. Le programme permet d'évaluer la capacité des candidats à devenir cadres et offre à ceux qui sont sélectionnés un programme intégré de formation, de consultation et d'affectations planifiées. Le programme a connu du succès : plus de 70 % des fonctionnaires qui l'ont complété ont accédé à la catégorie de la gestion ou atteint des niveaux équivalents.

En 1983, une entente a été conclue avec les gouvernements des provinces de l'Ouest et les administrations territoriales afin d'étendre le programme à l'Ouest du Canada, à titre d'expérience. Un bureau sera mis sur pied à Edmonton au début de 1984 afin d'assurer un service plus rapide et plus efficace aux ministères fédéraux et aux participants de l'Ouest. Le premier cours de gestion qui se donnera dans l'Ouest est prévu pour le printemps 1985.

« Le Programme d'affectation des cadres, après sa deuxième année d'existence, est reconnu comme un aspect important des efforts déployés par la Commission de la Fonction publique et par le Conseil du Trésor pour préparer les fonctionnaires prometteurs à assumer un rôle de direction. » (Rapport annuel, 1969)

Au cours de l'année, 34 personnes ont été inscrites au programme, ce qui porte le nombre total de participants à 1,126 depuis 1968. Le programme a aussi permis à des membres des groupes sous-représentés, particulièrement des femmes, d'accéder aux niveaux supérieurs de gestion. Sur un total de 227 femmes qui occupent maintenant des postes de cadre, 38 sont d'anciennes participantes. Au cours des six dernières années, la participation des femmes a été en moyenne de 33 %. Cette année, pour la première fois, le cours de gestion a regroupé une majorité de femmes pour une de ses deux sessions. A la fin de l'année, le programme comptait 154 participants dont 60 étaient des femmes et 63 des francophones.

Au lieu du cours de gestion, les participants peuvent suivre un programme de perfectionnement au Royaume-Uni, en France, en Belgique ou à Québec avant la phase d'affectation. Les ministères désignent les candidats mais la sélection finale incombe à un jury de révision des sélections composé de fonctionnaires supérieurs de divers ministères. En 1983, un employé a été choisi pour étudier à l'École nationale d'administration à Paris et deux stagiaires de l'École ont obtenu une affectation de courte durée au Canada.

Dotation et gestion des ressources humaines

En 1983, les mesures d'austérité imposées à toute l'administration ont constitué un des facteurs déterminants de la dotation. C'est ainsi qu'au cours de l'année, le nombre de nominations s'est établi à 86,588, une diminution de 13.4 % par rapport aux 100,041 nominations en 1982. De ces nominations, 10,066 concernaient des candidats de l'extérieur de la Fonction publique, alors que 170,190 demandes d'emploi ont été reçues. Ce nombre ne comprend pas les demandes faites à la Direction générale des programmes de la catégorie de la gestion de la Commission ni à Emploi et Immigration Canada.

Le nombre de nominations sans concours est passé de 19,003 en 1982 à 34,264 en 1983 principalement à cause d'une augmentation de 2,656 en 1982 à 18,064 en 1983 des reconductions sans concours dans le cas d'employés totalisant six mois ou plus de service continu. Ce changement est dû au fait que la Commission a modifié sa politique relative aux employés nommés pour une période déterminée afin de permettre la reconduction sans concours de leur nomination dans le même poste avant la fin de leur période d'emploi. Auparavant, on devait attendre que cette période se termine, et l'employé renommé était considéré comme venant de l'extérieur de la Fonction publique.

Examen du régime de dotation

Dans le cadre de l'examen du régime de dotation qu'elle effectue constamment, la Commission a entrepris en 1983 une étude complète du *Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique* afin de le clarifier, de le simplifier et d'en faciliter la compréhension, l'application et l'observation. En 1984, elle soumettra les modifications proposées à l'attention des représentants des ministères et des agents négociateurs.

Entre temps, l'annexe I du *Règlement* a été modifiée afin d'aider Service correctionnel Canada à administrer les stages probatoires pour le groupe des services correctionnels. La Commission a de plus décidé d'amender dès 1984 l'article 44 afin de permettre une prolongation du délai dans le cas d'employés désireux d'en appeler d'un renvoi ou d'une rétrogradation pour incompétence ou incapacité lorsqu'il existe des circonstances atténuantes. L'article respectera mieux le principe d'équité.

Quant à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, le paragraphe 12(2) a été modifié par suite d'un amendement à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le paragraphe interdit la discrimination fondée sur les motifs suivants : la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée ou la déficience. Cependant, une réserve, en l'occurrence le paragraphe 12(2.1), a été ajoutée à la *Loi sur l'emploi* afin de permettre d'invoquer ces motifs pour l'établissement ou l'application de normes de sélection lorsque la nature des fonctions du poste le justifie.

La Commission a également pris des mesures visant à simplifier le recrutement pour des emplois de courte durée dans certaines catégories ou certains groupes professionnels. En se fondant sur l'expérience positive d'un projet pilote entrepris à la Défense nationale en 1982, la Commission a obtenu du gouverneur en conseil l'autorisation d'exclure de l'application des dispositions de la *Loi* des personnes nommées à Travaux publics Canada, Énergie, Mines et Ressources Canada et la Défense nationale pour des périodes de moins de six mois. Cette exclusion, accordée à la demande expresse des ministères et qui sera en vigueur pour une période de deux ans, leur permet de faire leur propre recrutement et d'accélérer le processus de dotation. Il faut préciser que ces personnes ne peuvent pas se présenter aux concours restreints. (Voir Exclusions générales page 26.)

En décembre 1981, la Commission offrait aux ministères des pouvoirs de dotation accrus et l'utilisation de son Système d'information des ressources de gestion dans le cadre de leurs activités de dotation et de planification des ressources humaines. Pour faciliter l'exercice de ces pouvoirs accrus, la Commission s'emploie actuellement à décentraliser l'accès au Système d'information au moyen de terminaux vidéo, permettant ainsi aux ministères de consulter directement la banque de données du Système pour répondre à leurs besoins en matière de dotation et de planification des ressources humaines. Le Contrôleur général et le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada ont déjà accès directement aux données sur les groupes de la gestion des finances et de la gestion du personnel.

« Le système du mérite [...] concerne [...] l'emploi, le maintien d'un personnel compétent sous la responsabilité des ministres de la Couronne, de telle sorte que les entreprises du gouvernement, quelles qu'elles soient, puissent être menées à bonne fin, en tant qu'il s'agit d'une administration loyale et compétente. » (Rapport annuel, 1918)

Pour évaluer les avantages que retirent les ministères d'une consultation décentralisée, la Commission a lancé cette année des projets pilotes à Emploi et Immigration Canada et à la Défense nationale. Ces ministères ont obtenu une liaison directe avec le module de dotation du Système d'information, ce qui leur donne accès aux dossiers des employés qui y sont inscrits. Cette liaison leur donne également accès au module de planification des ressources humaines du Système, leur permettant ainsi d'évaluer et d'extraire des données statistiques concernant le ministère ou l'ensemble de la Fonction publique.

Le rapport annuel de l'année dernière mentionnait le lancement d'un projet pilote à Travaux publics en vue d'établir un régime de dotation adapté aux besoins de ce ministère. Le projet en est maintenant à la phase de la mise en œuvre. Durant 1983, le ministère a adopté un système pour informer ses employés des vacances à combler à court et à long terme. Par ailleurs, la Commission lui a accordé plus de latitude dans l'établissement des zones de concours et est parvenue à une entente visant à accroître l'efficience et l'efficacité du recrutement externe. Le ministère a en outre pris des dispositions pour tenir ses cadres et ses autres employés au courant de l'application et de l'effet de ces innovations.

Perfectionnement des agents de dotation

Après que le Secrétariat du Conseil eut présenté en 1981 le *Rapport du Groupe d'étude sur l'amélioration de l'administration du personnel dans la Fonction publique*, la Commission a collaboré à l'application des recommandations concernant les secteurs liés à la dotation. C'est ainsi qu'en 1983 elle a apporté, à la suite de consultations avec les ministères, d'importantes modifications à ses programmes de formation afin d'accroître les compétences des agents de dotation en matière de consultation et de solution de problèmes.

Ces modifications sont à l'origine d'un programme de formation amélioré qui offre un nouveau cours spécialisé aux agents de dotation récemment nommés et un nouveau cours de perfectionnement aux agents de dotation expérimentés. Ces deux cours ont été offerts quatre fois en 1983.

Les rapports d'évaluation de ces cours et la rétroaction des responsables des services du personnel en général, et des spécialistes de la dotation en particulier, indiquent que les efforts déployés par la Commission pour accroître le professionnalisme et la productivité des agents de dotation dans la Fonction publique ont donné les résultats escomptés.

Administration des tests

Au cours de l'année écoulée, quelque 44,669 tests et examens ont été administrés aux fins de la sélection et de l'orientation professionnelle. La Commission s'est en outre employée activement à élaborer de nouveaux types d'instruments d'évaluation en vue de la dotation en accordant une attention particulière à l'évaluation des compétences et des capacités en matière de gestion ainsi que des capacités exigées des spécialistes des finances et du personnel. Ces instruments servent de plus en plus non seulement à la dotation, mais à la sélection des participants aux programmes de perfectionnement dans le cadre de l'action positive, de la planification des ressources humaines et de la gestion des carrières.

De 1908 à 1920, les questions d'examen furent publiées dans le rapport annuel de la Commission. Un échantillonnage des questions utilisées pour le recrutement apparaît ci-dessous.

Placement des bénéficiaires de priorité

En 1983, une lettre du président de la Commission et du secrétaire du Conseil priait les sous-chefs de bien vouloir prêter leur concours au placement des employés excédentaires. En prévision de l'incidence de la politique d'austérité du gouvernement, la Commission a également pris les mesures nécessaires pour accroître l'efficacité de son régime d'autorisation en matière de priorités. Dans les régions aux prises avec une forte concentration d'employés excédentaires appartenant à certains groupes professionnels, elle a axé ses efforts sur la recherche d'affectations possibles. Elle a souligné l'importance du recyclage et utilisé le régime d'autorisation pour recenser les postes pour lesquels des employés excédentaires pourraient se qualifier s'ils recevaient la formation nécessaire.

La restructuration et la décentralisation d'un certain nombre de ministères sont les principales causes de l'augmentation sensible du redéploiement du personnel. Les 1,566 employés déclarés excédentaires en 1983 pour des raisons autres que la privatisation des services fédéraux représentent une augmentation de 75 % par rapport à l'année précédente. Au tableau II, 1,294 d'entre eux sont indiqués sous employés excédentaires, soit 875 sous réorganisation et 419 sous décentralisation. Les autres 272 sont sous employés en disponibilité, à cause d'un changement de statut au cours de l'année. On dénote également un nombre croissant d'employés bénéficiaires d'autres types de priorités.

En 1983, la Commission a accordé aux ministères un total de 39,327 autorisations en matière de priorité pour pourvoir à des postes pour une période indéterminée, soit une diminution de 14,590 par rapport aux 53,917 autorisations accordées en 1982.

Orthographe

Il n'y a à corriger dans cette copie que les mots mal épelés.

LE VOYAGE DE LA VIE

Ne fesons-nous pas dans la vit un voyage terrible et cent relache ? Tout se qui nous entourre ne change-t-il pas chacque anné ? Chacque age n'est-il pas un pays ? Vous avez été enffant, vous ête jeune homme, vous deviendrai vieilard...

Vous ête dans l'anfence; vos cheveu son blonts, votre regare assuré et laimpide; vous avé le choeur aligre et joieux...

Vous arrivés à la jeûnesse; le cor est soupple et fort, le choeur noble et désintéréé...

Mais vous voici araivez à la vieillèce. On y a les cheveux gries ou bians; on prent au sérieux les plasses, les croits, les dignitées...

Maintenant la more tire à mittraille; elle vise au choeur, elle vise à la vie.

Grammaire

- Analysez la phrase qui suit :
  Le temps s'enfuit sur nos joies et s'arrête sur nos peines.
- Corrigez les phrases qui suivent et indiquez les règles des participes qui se rapportent à vos corrections :
  — Nous avons vu des hommes bien pensant. Ils ne sont pas aussi redoutable que ceux que nous avons rencontré le mois dernier.
  — Que les livres que nous avons lu étaient bien écrit !

Composition

Écrire à un ami une lettre d'au moins 250 mots sur *l'un des sujets suivants* :

- les ressources du Canada,
- l'aéroplane en temps de guerre,
- la surintendance des vivres du Canada en vue de la victoire en cette guerre,
- Noël dans une famille canadienne.

Arithmétique

Les exportations de produits canadiens pour mai 1915 et mai 1916 sont données dans le tableau ci-dessous :

Produits canadiens	*Mai 1915*	*Mai 1916*
Bétail	$ 76,033,299	$107,482,272
Produits agricoles	135,374,932	299,035,751
Mines	52,604,187	68,727,974
Pêcheries	19,953,656	23,103,465
Forêts	42,896,032	52,316,834
Manufactures	104,589,832	261,999,746
Divers	980,567	7,917,394

- Quel fut le total pour mai 1915 ?
- Quel fut le total pour mai 1916 ?
- De combien le total de mai 1916 excède-t-il le total de mai 1915 ?

Géographie

- Nommer *deux ou un plus grand nombre de* villes ou cités du Canada qui sont des centres manufacturiers importants pour chacun des produits suivants : meubles, pianos, appareils électriques, machines agricoles, ponts d'acier, locomotives, wagons de chemin de fer, automobiles, voitures, bicycles, poêles, farine, gruau, conserves, viandes fumées, coton, articles en laine, articles en caoutchouc, chaussures, sel.
- Expliquer :
  — pourquoi il faut d'aussi grands ascenseurs à grain à Port-Arthur et à Fort-William;
  — pourquoi Edmonton est le centre d'un commerce de fourrures considérable;
  — pourquoi Prince-Albert occupe une des premières places pour la production du bois de charpente dans la Saskatchewan;
  — pourquoi il y a 20 heures de clarté par jour à Dawson-City au mois de juin.

Économie politique

- Expliquez les termes suivants : valeur, capital, seigneuriage, la loi de Gresham, Chambre de compensation, monnaie légale, incidence de l'impôt.
- Quelles sont les causes principales de la hausse récente des prix ?

Histoire

Écrire de courtes notices sur cinq des personnages suivants : Isaac Jogues, Dulac des Ormeaux, De Courcelles, Bigot, Père Hennepin, Gouverneur Simcoe, Lord Selkirk, Wolfred Nelson, Joseph Howe, Cecil Rhodes, Lord Salisbury et Sir Walter Raleigh.

Littérature

- Que savez-vous du genre satirique au moyen âge ?
- De Gaspé. Appréciez son roman : *Les Anciens Canadiens*.

Traduction (vers l'anglais)

« Un fond de timidité naturelle l'empêchera de briller dans un salon. Non qu'il ait plus de difficulté à parler qu'un autre; mais, devant des inconnus ou des indifférents, il ne se livre pas. Aussi ne cause-t-il... »

Philosophie

Logique

- Qu'est-ce que le raisonnement ? Qu'est-ce que le syllogisme ? Quelles sont les règles du syllogisme ?
- Qu'est-ce que le témoignage ? et démontrez que le témoignage historique donne une certitude morale.

Métaphysique

- Démontrez que le miracle peut être connu et comme fait historique et comme fait surnaturel.
- Quelles sont les différences qui existent entre l'instinct de l'animal et l'intelligence de l'homme ? Démontrez que la génération spontanée ne peut pas rendre compte de l'origine de la vie.

Morale

- Démontrez que la fin dernière de l'homme est le bonheur et que ce bonheur ne peut s'obtenir sur la terre.
- Prouvez que le mariage est de sa nature indissoluble.

La Commission a placé 1,839 bénéficiaires de priorité, ce qui représente une augmentation de 60 % comparativement aux chiffres de 1982.

Recrutement postsecondaire

Cette année pour la première fois, la campagne de recrutement annuelle pour les agents du service extérieur a été annulée en raison du nombre restreint de postes à pourvoir. Le nombre de nominations en vérification, en comptabilité et en sciences pures et appliquées a également connu un fléchissement sensible.

Au cours de 1983, la Commission a reçu 19,821 demandes d'emploi de diplômés d'université, soit une hausse de 62.7 % par rapport à 1982. Les nominations sont toutefois tombées de 909 en 1982 à 522 cette année, soit une baisse de 42.6 %. Les francophones représentent 29.7 % et les femmes 42.1 % des candidats nommés en 1983.

Les ministères suivants : Secrétariat d'État, Département des Assurances, Justice, Agriculture, Environnement, Défense nationale, Affaires des anciens combattants, Santé et Bien-être social, et Transports, sont investis de pouvoirs délégués pour recruter des diplômés pour certains groupes professionnels. Ils ont nommé 195 diplômés en traduction, en droit, en agriculture, en médecine vétérinaire, en actuariat, en météorologie, en sciences de la défense, en sciences infirmières et en contrôle de la circulation aérienne.

Il y a eu baisse du nombre de demandes d'emploi provenant de diplômés de cégep et de collège communautaire, en raison entre autres de la réduction des activités de recrutement sur place. En effet, des demandes n'étaient sollicitées que lorsque des postes étaient à pourvoir. En 1983, 802 demandes ont été reçues comparativement à 3,515 en 1982, soit une diminution de 77.2 %.

Tableau II

Nombre d'employés ayant droit à un statut prioritaire selon la raison, 1983

	Droit à un statut prioritaire		
Raison	Exercé	Non exercé	Total
Congés : retour/remplacement	347	36	383
Personnel de ministre	13	3	16
Employés en disponibilité			
• Réorganisation	258	67	325
• Privatisation	147	496	643
• Décentralisation	107	46	153
Employés excédentaires			
• Réorganisation	800	75	875
• Privatisation	3	2	5
• Décentralisation	379	40	419
Formation linguistique non réussie	25	3	28
Réintégration	114	9	123
Réinstallation du conjoint	405	20	425
Total	**2,598**	**797**	**3,395**

Cent dix diplômés de cégep et collège communautaire ont été nommés en 1983, soit une chute de 66.7 %. Les francophones comptaient pour 17.3 % d'entre eux et les femmes pour 39.1 %.

Pour la seconde année consécutive, le nombre de candidats à des postes liés à leur carrière a connu une augmentation importante. Le nombre d'étudiants ayant présenté une demande d'emploi dans le cadre des programmes d'emplois d'été axés sur la carrière est passé de 43,906 en 1982 à 62,028 en 1983, soit une augmentation de 41.3 %. Les 6,355 postes dotés par ces programmes se répartissent comme suit. Des crédits spéciaux versés au programme Été Canada ont permis le financement de 3,695 postes, ce qui représente une augmentation de 35.5 % par rapport à l'année précédente. Le programme d'emploi d'été des étudiants comme agents de douane a permis de doter 447 postes, soit un accroissement de 17.3 %. La Commission a conclu une entente avec Emploi et Immigration relativement à la mise en œuvre du programme d'emploi des étudiants comme agents de placement grâce auquel des étudiants sont choisis pour travailler dans les centres d'emploi pour étudiants; ce programme a pourvu à 1,233 postes. Les 980 autres postes relevant des programmes d'emploi d'été entraient dans les prévisions budgétaires ordinaires des ministères.

Des 6,355 étudiants du postsecondaire nommés en 1983, 1,835 ou 28.9 % étaient des francophones et 3,137 ou 49.4 % des femmes.

En 1983, la Fonction publique a été une fois de plus un des principaux employeurs d'étudiants participant aux programmes d'enseignement coopératif en œuvre dans les établissements postsecondaires un peu partout au Canada. Cependant, en raison des mesures d'austérité, le nombre total de nominations a chuté de 14.2 %. En 1983, le nombre d'étudiants nommés dans le cadre d'un programme d'enseignement coopératif s'établissait à 967, dont 241 francophones et 289 femmes, c'est-à-dire 24.9 % et 29.9 % respectivement.

Programmes des stagiaires en administration

Quatre-vingt-treize nominations de stagiaires en administration ont été effectuées en 1983, une baisse sensible si on les compare aux 183 de 1982 et aux 217 de 1981. De ces 93 stagiaires, 57 ont été recrutés au terme de leurs études universitaires et 36 ont été sélectionnés par voie de concours ministériels.

Répertoire national de candidats

En octobre 1983, la Commission a établi le Répertoire national de candidats dans cinq de ses sept bureaux de dotation régionaux et l'établira dans ses deux autres bureaux au début de 1984. Avec la mise en œuvre de ce répertoire informatisé, la Commission dispose d'un outil de gestion des ressources humaines perfectionné qui lui permettra d'assurer avec plus de compétence son service de présentation et de recrutement.

Ce service, qu'elle offre dans tout le Canada, donnera aux agents de dotation l'accès direct aux dossiers de plus de 20,000 candidats de partout au pays. Quant à la population canadienne, elle en profitera directement, car les personnes désireuses d'obtenir un poste à la Fonction publique dans une région quelconque du pays n'auront qu'à présenter une seule demande d'emploi dans n'importe quel bureau de la Commission. De ce fait, le système respecte de façon très concrète l'intention de la *Charte canadienne des droits et libertés* au chapitre de la mobilité en matière d'emploi.

Publicité aux fins du recrutement

Le recrutement des spécialistes continue d'être difficile, notamment pour les chercheurs possédant un haut degré de compétence en biologie marine, en physique du pergélisol ou en génie électronique. Pour rejoindre ces spécialistes, la Commission a de plus en plus recours aux publications professionnelles et techniques, aux communiqués et aux bulletins des associations. D'ordinaire, ce genre de publicité est beaucoup moins coûteux que les annonces dans les journaux.

Planification des ressources humaines

La Commission a élaboré au cours de l'année un mécanisme de soutien de la planification stratégique des ressources humaines dans les ministères. La Commission évalue les objectifs des ministères au chapitre de la gestion des ressources humaines et donne aide et conseils sur la façon de les atteindre.

De concert avec le Secrétariat du Conseil, la Commission a conçu les modules d'un nouveau programme de formation à l'intention des agents de planification des ressources humaines. En outre, elle favorise l'établissement d'un réseau de communication entre les agents de planification des ressources humaines. Ce réseau leur permet d'échanger des renseignements et de perfectionner leurs aptitudes et leurs compétences. Dans ce cadre, trois ateliers ont été tenus au cours de l'année.

Par ailleurs, la Commission et le Secrétariat ont parrainé conjointement la tenue d'une réunion de travail et d'un séminaire sur l'intégration de la planification des ressources humaines dans les planifications stratégique et opérationnelle, ainsi que la production d'un glossaire de la planification des ressources humaines à incorporer dans la prochaine édition du lexique de la gestion du personnel dans la Fonction publique. Un manuel traitant des procédés et des techniques de planification des ressources humaines est en voie de réalisation et le comité interministériel de planification des ressources humaines publie un bulletin trimestriel.

Tout au long de l'année, la Commission et les ministères ont consacré beaucoup de temps à l'analyse et à la présentation des données statistiques en vue de déceler et de résoudre les problèmes et de formuler les politiques en matière de planification des ressources humaines. La majeure partie de ce travail a nécessité l'utilisation de modèles informatiques d'établissement des prévisions, dont certains ont été conçus particulièrement pour les programmes d'action positive.

D'autres initiatives portent, entre autres, sur l'élaboration d'un nouveau système de données sur la population visée par la *Loi*. Ce système, qui est actuellement à l'essai, produira trimestriellement des données à jour sur les principales caractéristiques de l'effectif de la Fonction publique.

Langues officielles

Au cours de l'année écoulée, la Commission a mis en œuvre deux nouvelles mesures pour faciliter la dotation des postes bilingues. C'est ainsi que les jurys de sélection sont maintenant autorisés à évaluer eux-mêmes la compétence en langue seconde des candidats de l'extérieur de la Fonction publique que l'on envisage de nommer pour une période de moins de six mois à un poste bilingue. De plus, la période de validité des résultats de l'Examen de connaissances linguistiques des personnes qui n'ont pas été formées aux frais de l'État a été prolongée à trois ans. Parallèlement, la Commission étudie la possibilité de prolonger la période de validité des résultats de l'Examen des employés formés aux frais de l'État.

« Les examens prescrits par la présente loi se font en langue française ou en langue anglaise, au choix de l'aspirant. » (*Loi du Service civil, 1908*)

La Commission a poursuivi durant l'année la révision complète de ses tests de langue afin d'avoir de meilleurs outils d'évaluation des compétences linguistiques requises dans le milieu de travail. Une fois cette étape terminée au début de 1984, s'ensuivra une série d'études de validation, de séances d'information à l'intention des gestionnaires et des employés et de cours d'initiation des examinateurs. Il est prévu que les nouveaux tests remplaceront les tests actuels à l'automne de 1984.

En outre, la Commission a fait l'évaluation des mesures qui ont été prises en 1982 pour déterminer plus rapidement l'aptitude à réussir en cours de langue des candidats aux postes bilingues. Cette étude a révélé que, dans environ 50 % des cas, les nouvelles mesures ont réduit de façon significative les délais reliés à cette étape du processus de dotation. (Voir Le processus d'orientation page 36.)

En 1983, 59,491 anglophones et 26,381 francophones ont fait l'objet de nominations. Le taux de nomination des francophones s'est élevé de 2 % malgré une baisse générale des nominations. Cette augmentation s'est surtout fait sentir dans la Région de la capitale nationale, au Nouveau-Brunswick et, à un degré moindre, à l'Île-du-Prince-Édouard. Les francophones constituent maintenant 27.4 % des fonctionnaires.

En ce qui concerne la participation anglophone au Québec, on note une légère diminution. Il convient cependant de signaler que la situation s'est stabilisée dans la deuxième moitié de l'année. La Commission et le Secrétariat du Conseil continuent de suivre les choses de près et n'ont pas ménagé leurs efforts pour sensibiliser les gestionnaires à ce problème, ainsi que les agents de personnel responsables du recrutement.

Les francophones continuent d'avoir, dans les catégories de la gestion, des scientifiques et des spécialistes, et des techniciens, une représentation inférieure à leur représentation globale dans la Fonction publique. Il convient cependant de noter que de légers gains ont été enregistrés dans chacune de ces catégories (voir le tableau 13, page 70).

La compétence linguistique des personnes nommées pour une période indéterminée à des postes bilingues a continué de s'accroître : 81.8 % d'entre elles satisfaisaient aux exigences en matière de seconde langue officielle au moment de la nomination, et il y a eu une baisse de près de 2 % quant à celles qui doivent aller en formation.

Les nominations aux postes bilingues sont passées de 20,116 en 1982 à 17,912 en 1983. Les nominations pour une période indéterminée résultant d'une dotation « impérative » représentent 35.7 % des nominations pour une période indéterminée à des postes bilingues; en 1982, la proportion était de 29.1 %. Cette évolution reflète

un retour à une application intégrale du principe du mérite en ce qui concerne la langue.

Si l'on regarde les seules nominations résultant de la dotation « non impérative », leur nombre est passé de 9,938 à 7,442 entre 1982 et 1983. Les personnes nommées à des postes bilingues par exclusion ou par exemption dans le cadre d'une dotation « non impérative » continuent à être massivement anglophones.

En ce qui concerne l'évaluation linguistique des fonctionnaires et des candidats aux postes bilingues, la Commission et les ministères ont administré 18,400 tests.

« ... aucune nomination [...] ne doit être faite à un emploi local dans une province [...] jusqu'à ce que le candidat ou l'employé se soit qualifié [...] dans la connaissance et l'usage de la langue de la majorité des personnes avec lesquelles il est tenu de traiter. »
(Loi du Service civil, 1938)

La Commission a donné suite à 47 demandes d'exclusion de satisfaire aux exigences linguistiques de postes bilingues dotés de façon « non impérative » pour des raisons humanitaires. Elle a reconnu le bien-fondé de 38 d'entre elles.

De plus, 155 fonctionnaires ont demandé à ce que leur période d'exemption de satisfaire aux exigences linguistiques de leur poste soit prolongée; la Commission a accepté 121 demandes.

Activités particulières

Délégation des pouvoirs de dotation*

En 1983, de nouveaux arrangements concernant la délégation des pouvoirs ont été conclus et les pouvoirs de dotation antérieurement délégués aux ministères ont fait l'objet d'un examen approfondi.

Des pouvoirs de dotation ont été délégués pour la première fois au Département d'État au Développement social, à l'Agence d'examen de l'investissement étranger et à la Commission canadienne des droits de la personne.

La liste A énumère les neuf ministères qui ont reçu de nouveaux instruments de délégation. Trois de ces instruments comportent des dispositions spéciales permettant aux ministères d'adapter leurs pouvoirs à leurs besoins précis.

Liste A

Délégation en vertu de la nouvelle structure

Ministère de la Justice Canada
Maintien du pouvoir de recruter au nom de la Commission des avocats à affecter au ministère ou à présenter à des postes du groupe du droit dans d'autres ministères et disposition spéciale prévoyant les cas où il n'est plus nécessaire d'obtenir l'approbation de la Commission pour procéder sans concours à la nomination d'avocats à certains postes reclassifiés
1983-02-10

Département d'État au Développement social
1983-02-22

Agence d'examen de l'investissement étranger
1983-04-01

Défense nationale
Maintien du pouvoir de recruter des chercheurs, des professeurs de langue et des professeurs d'université
1983-07-01

Commission canadienne des grains
Dispositions spéciales pour le recrutement d'inspecteurs des produits de base
1983-08-22

Agriculture Canada
Maintien du pouvoir de recruter des agents agricoles, des vétérinaires, des chercheurs et des inspecteurs des produits de base
1983-09-01

Musées nationaux du Canada
1983-11-01

Emploi et Immigration Canada
1983-12-30

Commission canadienne des droits de la personne
1983-12-22

En 1983, des pouvoirs accrus de dotation des postes supérieurs ont été accordés à un ministère. Ces pouvoirs ont été offerts en 1981 à la majorité des sous-chefs dans le cadre d'un examen général de tous les pouvoirs délégués. Le nom du ministère qui a reçu ces pouvoirs ainsi que la date d'entrée en vigueur de ceux-ci figurent sur la liste B.

Liste B

Délégation des pouvoirs de dotation des postes supérieurs

Musées nationaux du Canada
1983-11-01

Emploi et Immigration Canada s'est vu déléguer le pouvoir de recruter des élèves et étudiants à l'extérieur de la Fonction publique pour les présenter aux ministères dotés des pouvoirs délégués de sélection et de nomination. La liste C précise les pouvoirs ainsi délégués à Emploi et Immigration et la date d'entrée en vigueur des instruments particuliers établis à cette fin.

* Le paragraphe 6(1) de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* prévoit la délégation aux sous-chefs des pouvoirs de dotation, sous réserve des conditions fixées par la Commission.

Liste C

Délégation à Emploi et Immigration Canada de pouvoirs de recrutement et de présentation

Pour la nomination en vue d'un stage financé par le programme Été Canada d'élèves du secondaire et d'étudiants du postsecondaire dans les ministères, conformément aux programmes d'emplois d'été axés sur la carrière et au taux de rémunération autorisé chaque année par le Conseil du Trésor du Canada
1983-02-01

Pour la nomination d'étudiants du niveau postsecondaire dans les ministères dans le cadre des programmes d'emplois d'été axés sur la carrière et au taux de rémunération autorisé chaque année par le Conseil du Trésor du Canada
1983-11-01

Comités consultatifs interministériels

La Commission s'est depuis longtemps efforcée d'ajuster avec autant d'harmonie que possible ses efforts au cadre général de gestion de la Fonction publique. À cet effet, elle a mis sur pied deux comités consultatifs interministériels :

- le Comité consultatif sur le personnel supérieur conseille le président et les commissaires en matière de recrutement, de déploiement et de perfectionnement des fonctionnaires des niveaux supérieurs de la catégorie de la gestion;
- le Comité mixte de consultation réunit la Commission, les agents négociateurs et les représentants des ministères pour l'examen des questions d'intérêt commun et les échanges de vues.

De plus, elle prend une part active au sein de plusieurs autres comités :

- le Comité consultatif du Secrétariat du Conseil du Trésor est chargé de donner au Secrétaire du Conseil des avis en matière d'administration, de gestion des finances et de politique du personnel;
- le Comité consultatif sur les lignes directrices concernant les limites aux activités commerciales des titulaires des charges publiques interprète à l'intention des fonctionnaires fédéraux les lignes directrices qu'ils doivent suivre dans leurs activités professionnelles après leur départ de la Fonction publique;
- le Conseil de la formation du personnel est un organe consultatif en matière de besoins, de politiques et de programmes de formation et de perfectionnement des fonctionnaires;
- le Comité des hauts fonctionnaires est un organe supérieur de coordination et de consultation en matière de nomination de fonctionnaires supérieurs et de politique de gestion du personnel;
- le Conseil consultatif de la politique du personnel permet aux dirigeants des organismes centraux et des ministères d'échanger de l'information et leurs points de vue sur l'élaboration de la politique et des programmes du personnel.

Exclusions

Exclusions générales

L'article 39 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* autorise la Commission à soustraire aux dispositions de la *Loi* toute personne, tout poste ou toute classe de personnes ou de postes si cela correspond aux meilleurs intérêts de la Fonction publique et s'il n'est pas praticable d'appliquer la *Loi* ou l'une de ses dispositions. Toute décision en ce sens, comme son annulation, doit être approuvée par le gouverneur en conseil. Voici pour 1983 les exclusions décrétées en vertu de l'article susmentionné.

- Décret du Conseil privé n° 1007, en vigueur à compter du 31 mars 1983
La Commission a exclu de l'application de la *Loi* toutes les personnes employées pour une période déterminée d'au plus un an entre le 1er avril 1983 et le 31 mars 1984 dans le cadre du Régime d'emploi temporaire du personnel civil de la Défense nationale. Le décret fut pris dans le cadre des initiatives de création d'emploi du gouvernement. Il a permis d'embaucher des personnes pour des emplois temporaires au cours de l'exercice financier 1983/1984. À la fin de 1983, 3,807 personnes avaient été embauchées.

- Décret du Conseil privé n° 1008, en vigueur à compter du 31 mars 1983
La Commission a exclu de l'application de la *Loi* certains postes d'adjoint de recherche dans les collèges militaires de la Défense nationale et leurs titulaires nommés le ou après le 1er avril 1983. L'évolution constante des compétences recherchées chez les adjoints de recherche rendant impossible l'exposé de fonctions ou de postes précis, il fallait recourir à un décret d'exclusion pour faciliter le recrutement.

- Décret du Conseil privé n° 1009, en vigueur à compter du 31 mars 1983
La Commission a exclu de l'application de la *Loi* toutes les personnes nommées pour une période déterminée de moins de six mois entre le 1er avril 1983 et le 31 mars 1985 à Travaux publics Canada dans les catégories des techniciens, de l'exploitation et du soutien administratif et dans le groupe du génie et de l'arpentage et celui de l'architecture et de l'urbanisme de la catégorie des scientifiques et des spécialistes. Ce décret répondait à des besoins précis du ministère pour terminer des travaux de courte durée et répondre à un surcroît de travail imprévu et à des situations d'urgence.

- Décret du Conseil privé n° 1478, en vigueur à compter du 19 mai 1983
La Commission a exclu de l'application du paragraphe 12(2) de la *Loi*, relatif à la distinction injuste fondée sur la race, 12 postes du groupe des programmes de bien-être social de la catégorie de l'administration et du service extérieur à Service correctionnel Canada pour y nommer des autochtones pour deux ans.

- Décret du Conseil privé n° 2620, en vigueur à compter du 24 août 1983
La Commission a exclu de l'application de l'alinéa 21 b) de la *Loi*, relatif aux appels, certaines personnes qui auraient normalement un droit d'appel et de l'application des paragraphes 29(3), 30(1) et (2) et 37(3) et (4), affectant les bénéficiaires de priorité, les postes auxquels seront nommées sans concours pour une période indéterminée 142 personnes employées depuis cinq ans ou plus.

• Décret du Conseil privé nº 3031, en vigueur à compter du 29 septembre 1983
La Commission a exclu pour un an de l'application du paragraphe 12(2) de la *Loi*, relatif à la distinction injuste fondée sur le sexe, 40 postes du groupe des services correctionnels de la catégorie de l'exploitation à Service correctionnel Canada afin de diminuer les désavantages que subissent les femmes quant à leur emploi comme agents correctionnels.

• Décret du Conseil privé nº 4096, en vigueur à compter du 22 décembre 1983
La Commission a exclu de l'application de la *Loi* toutes les personnes nommées pour une période déterminée de moins de six mois entre le 1er janvier 1984 et le 31 décembre 1985 à la Défense nationale.

• Décret du Conseil privé nº 4097, en vigueur à compter du 22 décembre 1983
La Commission a exclu de l'application de la *Loi* toutes les personnes nommées pour une période déterminée de moins de six mois entre le 1er janvier 1984 et le 31 décembre 1985 à Énergie, Mines et Ressources Canada dans le groupe des manœuvres et des hommes de métier de la catégorie de l'exploitation, dans le cadre du programme annuel de travaux d'équipe sur le terrain de la Direction des levés et de la cartographie du ministère.

Exclusions particulières

La Commission a de plus soustrait 19 personnes aux dispositions de la *Loi* afin de les nommer à des postes de la Fonction publique pour une durée limitée, telle qu'indiquée au décret d'exclusion pertinent. Un décret d'exclusion est abrogé automatiquement à la suite de la nomination de l'intéressé à un autre poste, qu'il relève ou non de la *Loi*.

Numéro du décret du Conseil privé	Durée du décret	Nom	Titre
271	1983-01-12/1984-01-12	de Montigny Marchand	Sous-ministre de la politique étrangère aux Affaires extérieures
273	1983-01-12/1984-01-12	Robert Johnstone	Sous-ministre du commerce international et coordonnateur des relations économiques internationales aux Affaires extérieures
275	1983-01-12/1984-01-12	Gordon Ritchie	Sous-ministre associé de l'Industrie et du Commerce et de l'Expansion économique régionale
518	1983-03-01/06-30	Ian C. Clark	Conseiller spécial auprès du sous-ministre des Communications sur les politiques concernant le patrimoine
790*	1983-03-17	Joan Regalbuto	Agent d'administration à la Commission de la Fonction publique
1314	1983-05-13/1984-05-09	Douglas Love	Coordonnateur fédéral du développement économique
1316	1983-05-13/1984-04-29	Bruce Rawson	Coordonnateur fédéral du développement économique
1461	1983-04-21/1984-04-21	Bernard Drabble	Sous-ministre associé des Finances
1463	1983-05-02/1984-05-02	Patrick Reid	Commissaire général d'Expo '86
1955	1983-07-01/1984-07-01	Jaffrey Wilkins	Sous-ministre associé des Transports
1957	1983-08-01/1984-08-01	Maureen Law	Sous-ministre associé de la Santé nationale et du Bien-être social
2182*	1983-07-14	Mary Elizabeth Day	Commis à la Défense nationale

Numéro du décret du Conseil privé	Durée du décret	Nom	Titre
2386*	1983-07-27	Suzanne Léveillé	Agent de programme à Douanes et Accise de Revenu Canada
2452	1983-08-07/1984-08-07	Paul Labbé	Directeur de l'Office canadien pour un renouveau industriel
2454	1983-08-13/1984-09-01	Thomas Darcy Finn	Chef du Groupe de la planification des mesures transitoires en vue de l'établissement d'une agence de sécurité et de renseignements
2562	1983-09-01/1984-09-01	Sylvia Ostry	Conseiller spécial auprès du Bureau du Conseil privé
3256	1983-10-01/1984-01-01	Donald D. Tansley	Conseiller spécial auprès du sous-ministre des Pêches et des Océans
3480	1984-01-02/31	Robert Johnstone	Conseiller spécial auprès du sous-secrétaire d'État aux Affaires extérieures
3483	1984-01-02/1985-01-02	Sylvia Ostry	Sous-ministre du commerce international et coordonnatrice des relations économiques internationales aux Affaires extérieures

* Décret pris à titre de mesure corrective à la suite d'une erreur administrative et permettant à la Commission de nommer l'employée sans concours et sans droit d'appel.

Congés autorisés aux fins d'activités politiques

En vertu de l'article 32 de la *Loi*, tout fonctionnaire désireux de se porter candidat à des élections fédérales, provinciales ou territoriales doit présenter à la Commission une demande de congé sans traitement. Ayant sollicité l'avis du sous-chef concerné, la Commission accordera le congé si elle « ... est d'avis que, par rapport à la Fonction publique, l'efficacité de l'employé dans le poste qu'il occupe alors n'aura pas à souffrir du fait qu'il aura été candidat à une élection... »

En 1983, la Commission a été saisie de trois demandes, toutes de fonctionnaires désireux de se porter candidats à des élections provinciales. Les trois demandes ont été agréées. Elles provenaient d'employés d'Affaires extérieures Canada, de Service correctionnel Canada et d'Affaires indiennes et du Nord Canada. Cependant, ayant changé d'idée, le fonctionnaire d'Affaires indiennes et du Nord a retiré sa demande.

Révocations de nominations

La *Loi* prévoit la révocation de nominations dans trois circonstances :

- en vertu de l'article 6, lorsque la nomination est faite conformément à une délégation de pouvoirs et que la Commission estime que la personne nommée ne possède pas les qualités requises pour exercer les fonctions du poste ou lorsque la nomination contrevient aux conditions visées par la délégation. Cependant, la Commission ne peut révoquer une nomination faite au sein de la Fonction publique que sur la recommandation à cet effet d'un comité qu'elle a mis sur pied pour enquêter sur la nomination;
- en vertu de l'article 21, lorsqu'un appel interjeté au sujet d'une nomination est accueilli;
- en vertu de l'article 41, lorsqu'il ressort d'une enquête qu'un fonctionnaire a été mêlé à des pratiques frauduleuses.

En 1983, sept nominations ont été révoquées dont six en vertu de l'article 6 et une en vertu de l'article 21.

La protection du mérite

Des vérifications élargies

En 1983, la Commission de la Fonction publique a remplacé ses vérifications et examens de la dotation par des vérifications et examens du personnel, intégrant ainsi des domaines additionnels, tels les relations de travail, la classification, les langues officielles et la rémunération. La Commission effectue des vérifications dans ces domaines en vertu des pouvoirs que le Conseil du Trésor du Canada lui a délégués dans le cadre des ententes conclues entre eux relativement à leurs rôles et responsabilités respectifs en matière de gestion du personnel. Cette intégration permet de réduire le nombre des vérifications effectuées dans les ministères, d'en améliorer la qualité et de tenir compte de *tous* les objectifs de la gestion des ressources humaines. Quatre vérifications du personnel ont ainsi été effectuées, neuf de la dotation, huit post-vérifications et cinq études spéciales. Le Comité consultatif de la délégation a été convoqué à six reprises.

Revue historique

1968 — La Commission approuve un système de contrôle des activités de dotation et prend des mesures pour l'appliquer.

1976 — Le système de vérification de la dotation effectuée par les ministères en vertu de l'autorité déléguée est modifié afin de fournir une vue générale des opérations de dotation. La vérification est confiée à une nouvelle direction générale.

1978 — La fonction vérification est réorientée. L'accent est dès lors placé sur les responsabilités des gestionnaires en matière de dotation.

Depuis la prise de conscience grandissante que la dotation fait partie intégrante du système de gestion du personnel, les ministères ont une conception plus nette du mérite, de ses aspects et des conditions qui le régissent. A preuve, l'analyse que font les ministères de leur situation lors des exercices de vérification. Il n'en reste pas moins que, de façon générale, les mécanismes de contrôle ne sont pas assez poussés. Un relâchement évident s'est fait sentir en 1983; bien que des efforts aient été déployés, ils ont été de nature ponctuelle et donc insuffisants. Des programmes de contrôle efficace n'ont pas vraiment été élaborés ni appliqués. Aussi les situations suivantes existent-elles toujours. Elles sont présentées par ordre décroissant d'importance.

• Les dossiers et les outils et techniques de sélection devraient être améliorés. La documentation est de qualité inégale, tandis que les outils et techniques sont utilisés de façon trop uniforme. Le contraire serait à souhaiter : des documents de valeur constante et des outils et techniques adaptés aux situations.

• Les programmes d'égalité d'accès n'ont pas été bien intégrés à l'ensemble des activités de gestion du personnel des ministères. Les efforts sont déployés de façon désordonnée et sont souvent si dispersés qu'ils n'ont qu'un lien ténu avec les buts visés.

• Les ministères continuent de faire un large usage des agences de personnel temporaire. Bien que des politiques existent, les contrôles demeurent insuffisants pour mettre un frein à une gestion insouciante et au favoritisme administratif. De plus, la filière « agences, emploi pour une période déterminée, emploi pour une période indéterminée » a été identifiée à certains endroits. Cette dangereuse tendance n'est pas sans préoccuper le Secrétariat du Conseil du Trésor et la Commission qui montent la garde à ce chapitre.

• Quant aux marchés de services personnels, ils continuent de donner lieu à des relations employeur-employés. A cet effet, les directions du personnel et les services du contentieux des ministères ne sont pas suffisamrnent consultés. Une meilleure communication entre eux et les gestionnaires serait bénéfique.

(Notons qu'au sujet des agences de personnel temporaire et des marchés de services personnels, la Commission effectue les vérifications au nom du Conseil.)

D'un autre point de vue, les efforts concertés de la Commission et des ministères pour assouplir la gestion des nominations intérimaires et des nominations successives pour une période déterminée ont porté fruit et valorisé le rôle des gestionnaires en matière de dotation. Cette dernière s'en voit d'autant mieux gérée.

La rationalisation que représente la vérification du personnel découle directement de l'accent mis sur l'imputabilité des gestionnaires. La Commission vérifiera en effet les cinq grands aspects de toute gestion : élaboration de politiques, planification, communication, contrôle, organisation et ressourcement. Des outils plus complets que ceux utilisés ont donc été conçus, les services de vérification de la Commission ont été réorganisés, du personnel ajouté et formé à ses nouvelles tâches.

Cette opération donne suite aussi au partage des responsabilités du Conseil et de la Commission. Du même coup, la valorisation du rôle de la Commission et la nouvelle méthode de vérification assureront des échanges plus fructueux et ouverts entre l'organisme central et les ministères.

Ajustant son rôle de gardienne du principe du mérite aux réalités de l'heure, la Commission tourne le dos à une époque où l'on voulait contrôler une application uniforme, rigoureuse et tatillonne des méthodes pour vérifier comment les gestionnaires s'acquittent de leurs responsabilités, compte tenu des systèmes de gestion en place.

De nouveaux outils de travail concernant la vérification de la classification, de la rémunération, des relations de travail et des langues officielles sont venus s'ajouter à ceux modifiés de la vérification de la dotation, en n'oubliant pas ceux concernant la vérification des agences de placement temporaire et des marchés de services personnels. Des trousses de renseignements permettront aux vérificateurs d'être à la pointe de l'information dans un domaine donné. Les lignes directrices, élaborées en 1982, ont été utilisées pour la première fois en 1983, révisées et colligées en collaboration avec, entre autres, le Contrôleur général et le Secrétariat du Conseil.

Dorénavant, le Comité consultatif de la délégation prendra ses décisions en tenant mieux compte des résultats de la vérification, de l'instrument de délégation en vigueur et des modifications à y apporter s'il y a lieu.

L'intégration de la vérification de la dotation à celle des autres domaines du personnel permettra aux hauts fonctionnaires des ministères de percevoir dans un ensemble cohérent leurs responsabilités en matière de ressources humaines et d'améliorer les mécanismes d'imputabilité en place ou d'en établir de nouveaux. Les cadres auront ainsi un portrait toujours incomplet mais plus précis de l'état de leur gestion du personnel, portrait qui leur soulignera les orientations à suivre au cours des années à venir.

En 1983, Pêches et Océans, Environnement Canada, la Commission canadienne des transports et l'Office national de l'énergie ont fait l'expérience d'une vérification du personnel. S'il est encore trop tôt pour tirer des conclusions définitives, l'opinion qui se dégage est que la vérification est dans la bonne voie.

L'accent mis sur la vérification de la gestion, une vérification plus étendue, des communications plus nombreuses et plus directes entre les intervenants, des possibilités de vérifications sectorielles à la grandeur de la Fonction publique sont autant d'éléments qui, avec la compétence accrue d'équipes ministérielles de vérification et l'utilisation multiple des renseignements recueillis, permettent d'envisager l'avenir avec optimisme.

Appels et enquêtes : direction nouvelle

Cette année, la Commission a mis au point une nouvelle stratégie comprenant deux objectifs étroitement liés pour assurer une norme de service raisonnable dans le domaine du recours à la Fonction publique. Le premier objectif consiste à confier principalement la tâche d'assurer l'équité à ceux qui sont tout indiqués pour le faire, c'est-à-dire les ministères. La Commission tient une série de séances d'information afin de les aider dans cette tâche.

Le second est l'application d'une méthode de divulgation complète des faits dans les causes d'appel et de règlement rapide des plaintes. La Commission est d'avis que la tenue d'une audience prolongée devant un comité d'appel aurait pu être évitée dans nombre de cas si tous les faits avaient été communiqués aux parties au niveau des ministères. La nouvelle méthode réduira les tensions entre les intéressés, y compris les représentants des syndicats. Un ministère fédéral au Québec essaie actuellement avec succès la méthode qui, on l'espère, s'appliquera à l'ensemble de la Fonction publique.

Au cours de l'année, la Commission a réglé certaines plaintes sans enquête officielle et dans un minimum de temps par la tenue de discussions entre les parties, en présence d'un de ses agents d'enquête. Elle envisage de procéder ainsi plus souvent sur une base sélective.

Revue historique

1938 — Le premier appel se rapportant à l'avancement est entendu et une procédure formelle pour les appels est établie l'année suivante.

1953 — Le droit d'appel est inséré aux règlements établis en vertu de la loi du service civil.

1961 — La nouvelle loi sur le service civil reconnaît aux fonctionnaires un droit d'appel contre un certain nombre de mesures administratives qui touchent l'emploi.

1967 — Jusqu'à cette date, le comité d'appel n'avait qu'un pouvoir de recommandation auprès de la Commission. La loi de 1967 prévoit que les décisions des comités lient les parties en cause ainsi que la Commission.

La Commission est persuadée que la nouvelle stratégie permettra de réduire le nombre de plaintes officielles et d'appels qui lui sont présentés ainsi que le temps et le coût de leur règlement.

Appels

La Commission a précisé cette année les critères d'établissement des comités d'appel ainsi que les méthodes de traitement des documents présentés comme documents d'appel. Ces mesures visent à garantir l'équité dans l'examen des appels et l'établissement de comités d'appel lorsque les circonstances le justifient.

Le nombre d'appels est passé de 2,885 en 1982 à 2,400 en 1983, alors que le nombre de méthodes de sélection susceptibles d'appel baissait de 20,313 à 15,275. Le nombre de méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel a augmenté de 1 %; en 1983, 1,163 méthodes ou 7.6 % ont donné lieu à des appels, tandis qu'en 1982, 1,342 ou 6.6 % avaient entraîné le dépôt d'un appel. Même si le nombre de méthodes de sélection susceptibles d'appel a diminué de 24.8 %, le nombre d'appels interjetés n'a baissé que de 16.8 %. Tout porte à croire qu'en raison des possibilités réduites d'avancement, les employés sont davantage disposés à contester les sélections faites ou proposées.

Sur les 2,400 appels interjetés en 1983, 2,331 l'étaient à l'égard des méthodes de sélection en vertu de l'article 21 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* et 69, au sujet des recommandations de renvoi ou de rétrogradation en application de l'article 31.

Le nombre de décisions rendues par les comités d'appel cette année a diminué de 26.5 %. Il est passé de 1,402 en 1982 à 1,030 en 1983. Sur ce nombre, 749 décisions, soit 72.7 %, ont été rendues dans les 10 jours ouvrables qui ont suivi l'audition de l'appel.

On trouvera ci-après le résumé d'un jugement de la Cour suprême du Canada et de deux décisions rendues par des comités d'appel en 1983.

Décision de la Cour suprême

Evans c. un comité d'appel (dossier 16670)

L'appelant Evans a interjeté appel devant la Cour suprême du Canada d'un arrêt de la Cour d'appel fédérale qui avait confirmé la décision du comité d'appel de la Commission, à l'effet que le candidat n'avait pas été incorrectement évalué par le jury de sélection qui lui avait refusé une promotion au poste d'agent principal de correction.

La Cour suprême a convenu que le jury de sélection n'avait pas à entendre Evans ni à mener une enquête pour vérifier la véracité de l'affirmation d'un sous-comité parlementaire voulant qu'Evans ait été à l'origine d'une émeute dans une prison, affirmation qui avait motivé la restriction imposée par le commissaire aux services correctionnels à l'effet qu'il ne devait ni travailler dans un établissement pénitencier ni avoir des contacts avec les détenus. La Cour suprême a estimé que le jury de sélection n'est pas un organisme quasi judiciaire habilité à mener une enquête; la fonction du jury est d'évaluer le mérite ou les qualités intrinsèques de chaque candidat par l'application de critères uniformes; dans son évaluation, le jury ne doit pas se préoccuper de restrictions ou de conditions artificielles qui n'ont rien à voir avec la question de savoir si un candidat mérite d'être nommé.

De l'avis de la Cour suprême, le comité d'appel, étant donné sa nature quasi judiciaire, n'aurait pas dû accepter l'affirmation du sous-comité parlementaire lorsqu'il a apprécié le mérite d'Evans. Il ne pouvait prendre une décision à ce sujet que suite à une enquête sur l'exactitude de l'affirmation du sous-comité concernant l'appelant.

La Cour suprême a donc renvoyé la cause au comité d'appel pour qu'il termine son enquête visée à l'article 21 de la *Loi sur l'emploi* et décide de la candidature d'Evans au poste, conformément à cet article.

Décisions des comités d'appel

Evans (80-21-CSC-10)
Conformément à la décision de la Cour suprême résumée ci-dessus, le comité d'appel de la Commission a revu le cas de l'appelant pour déterminer s'il avait de fait provoqué ou non une émeute.

Après audition des témoignages, le comité a conclu que ce n'était pas Evans qui avait prononcé les mots grossiers qui, dit-on, avaient provoqué l'émeute. Le comité a constaté également que le sous-comité parlementaire s'était fondé sur un rapport d'enquête de Service correctionnel Canada dont les conclusions étaient basées sur de simples ouï-dire des autorités de la prison et sur de vagues déclarations des détenus. De plus, ni l'enquêteur de Service correctionnel ni le sous-comité parlementaire n'avait donné à l'appelant Evans la possibilité d'être entendu.

Le comité a conclu également que l'appelant était partiellement à blâmer pour avoir refusé d'identifier la personne qui avait dit les mots grossiers. Le syndicat de l'appelant devait également assumer une partie de la responsabilité au motif qu'il avait refusé de permettre à ses membres de collaborer à l'enquête interne.

Le comité d'appel a déploré la tentative de Service correctionnel de transférer le dossier de l'enquête interne d'un fichier accessible à un fichier non accessible pour en limiter la consultation.

Le comité d'appel, ayant conclu qu'Evans avait été évalué injustement sur le plan des qualités personnelles lors du concours, a accueilli l'appel.

Les représentants des parties ont demandé le maintien de la nomination initiale. Le comité d'appel a recommandé la constitution d'un nouveau jury de sélection qui serait composé d'un agent de la Commission agissant à titre de président, d'un employé de Service correctionnel n'ayant jamais travaillé en Ontario et d'un employé fédéral de l'extérieur du ministère, et qui serait chargé de réévaluer les qualités personnelles de l'appelant, sans tenir compte de l'évaluation du jury de sélection antérieur.

Barsky (82-21-CSC-5X)
Dans cette affaire, l'appelant a interjeté appel de la nomination intérimaire qui a suivi un concours dont il a été éliminé à la présélection. Aucun avis de droit d'appel n'a été affiché. L'appelant s'est désisté lorsque le ministère l'a informé qu'il devait attendre pour faire appel que quatre mois se fussent écoulés depuis la date de la nomination.

Le ministère a ensuite modifié avec effet rétroactif la date de la nomination et a affiché un avis de droit d'appel. L'appelant a déposé un nouvel appel dans le délai fixé.

A l'audience, le ministère a soutenu que l'appelant ne jouissait pas du droit d'appel étant donné qu'il ne se trouvait pas dans la zone de concours. Le ministère a également contesté l'existence d'un droit d'appel puisque d'après le bulletin *Dotation* n° 81-15 de la Commission, une nomination intérimaire devait être faite sans concours et par conséquent n'était pas susceptible d'appel quoique en réalité un concours ait été tenu.

Le comité d'appel a rejeté cet argument. Puisqu'un concours avait eu lieu, un droit d'appel existait. Le comité a conclu que le ministère n'avait procédé à cette sélection que pour confirmer sa sélection antérieure de l'employé nommé et qu'il avait agi de façon irrégulière pour priver l'appelant de son droit d'appel.

Le comité d'appel a conclu par ailleurs que la zone de concours était trop restreinte et qu'elle violait les lignes directrices énoncées en la matière par la Commission dans son instrument de délégation.

L'appel a donc été accueilli.

Enquêtes

En 1983, la Commission a reçu 928 plaintes, c'est-à-dire à peu près le même nombre qu'en 1982, et a ouvert 490 enquêtes. Comparativement aux 524 dossiers fermés en 1982, elle en a classé 411 cette année.

En 1983, 21 % des plaintes étaient fondées, 60 % ne l'étaient pas et 19 % ont été réglées autrement. Ces pourcentages se comparent à ceux de 1982. Au cours des années, la proportion des plaintes jugées fondées après enquête s'est maintenue à une sur cinq.

On trouvera ci-dessous un échantillon des plaintes traitées en 1983.

Une enquête a eu lieu relativement au statut d'un commis d'un bureau régional d'un ministère. Le commis était, à l'origine, employé pour une période déterminée, mais à la suite d'un concours, il a été nommé pour une période indéterminée. Quelques jours plus tard, son supérieur a constaté qu'il n'était pas autorisé à faire pareille nomination. Il a alors annulé l'offre d'emploi et gardé l'employé en service, mais à titre d'employé pour une période déterminée. L'enquête a révélé que le ministère avait bel et bien nommé l'employé pour une période indéterminée en lui faisant une offre d'emploi en bonne et due forme et que l'offre avait été acceptée deux semaines avant sa révocation. Le gestionnaire avait outrepassé ses pouvoirs en retirant l'offre sur l'ordre d'un supérieur de l'administration centrale. Ceci équivalait à révoquer une nomination, ce que seule la Commission a le pouvoir de faire. L'enquête a conclu que l'employé devait toujours être considéré comme un employé nommé pour une période indéterminée.

Le même commis fit une autre plainte quelques mois plus tard, alléguant qu'il avait été avisé de sa mise à pied imminente et que ce geste était le fruit de représailles à son égard pour s'être plaint antérieurement et avoir obtenu gain de cause. Un agent d'enquêtes communiqua avec le ministère qui indiqua que la mise à pied résultait d'une diminution du volume de travail, mais demanda à revoir la situation avant que la Commission fasse enquête. Le ministère constata qu'il n'y avait pas de diminution du volume de travail, mais plutôt une augmentation de 20 %. Des mesures furent prises pour rescinder l'avis de mise à pied : il s'agissait d'une erreur de bonne foi, et non de représailles, et une telle situation ne se reproduirait plus.

Une plainte touchant des nominations par sous-classement, c'est-à-dire à un niveau inférieur à celui du poste à combler, fit l'objet d'une enquête qui conclut qu'une telle méthode de nomination était en violation de la *Loi*. Étant donné le nombre considérable de nominations de cette nature effectuées de bonne foi dans le passé à la Fonction publique, la Commission demanda au Conseil du Trésor du Canada d'établir un processus de classification permettant d'ajuster rapidement le niveau d'un poste. De cette façon, la situation de nombreux employés a pu être régularisée.

Une plainte a été reçue relativement au rejet d'une candidature dans le cadre d'un concours ouvert touchant deux centres d'emploi dans des zones contiguës. L'enquête a révélé que ces centres d'emploi desservaient des zones qui, auparavant, formaient une seule et même zone. Le territoire ayant été découpé en deux zones autonomes, le recrutement s'était fait conformément à l'article 19 de la *Loi*, relatif à la préférence à donner aux résidents de la zone desservie par un bureau local. De plus, le plaignant avait échoué à un test de dactylographie et, à ce titre, n'était pas qualifié. La plainte fut jugée non fondée.

Antidiscrimination

En 1983, la Commission a reçu 385 plaintes contre 329 en 1982, soit une augmentation de 17 %. Elle a examiné 657 dossiers par rapport à 505 l'année précédente, une augmentation de 30 %, et elle a classé 232 dossiers d'enquête comparativement à 233 en 1982. Elle a reçu 774 demandes de renseignements contre 442 en 1982, soit une augmentation de 75 %. La plupart des plaintes de discrimination concernaient dans l'ordre, comme en 1982 : la race, la couleur et l'origine nationale; le sexe; l'âge; et la déficience.

La Commission a surtout reçu des plaintes de harcèlement. Cent cinquante et une plaintes de harcèlement ont été reçues en 1983 comparativement à 55 en 1982, soit une augmentation de 175 % directement attribuable à la publication de la brochure du Conseil du Trésor du Canada intitulée *Le harcèlement en milieu de travail*. La Commission a également reçu des plaintes concernant le manque d'équité, l'autorisation sécuritaire, les stages probatoires, les relations interpersonnelles et les évaluations du rendement.

Voici un échantillon des plaintes que la Commission a réglées en 1983.

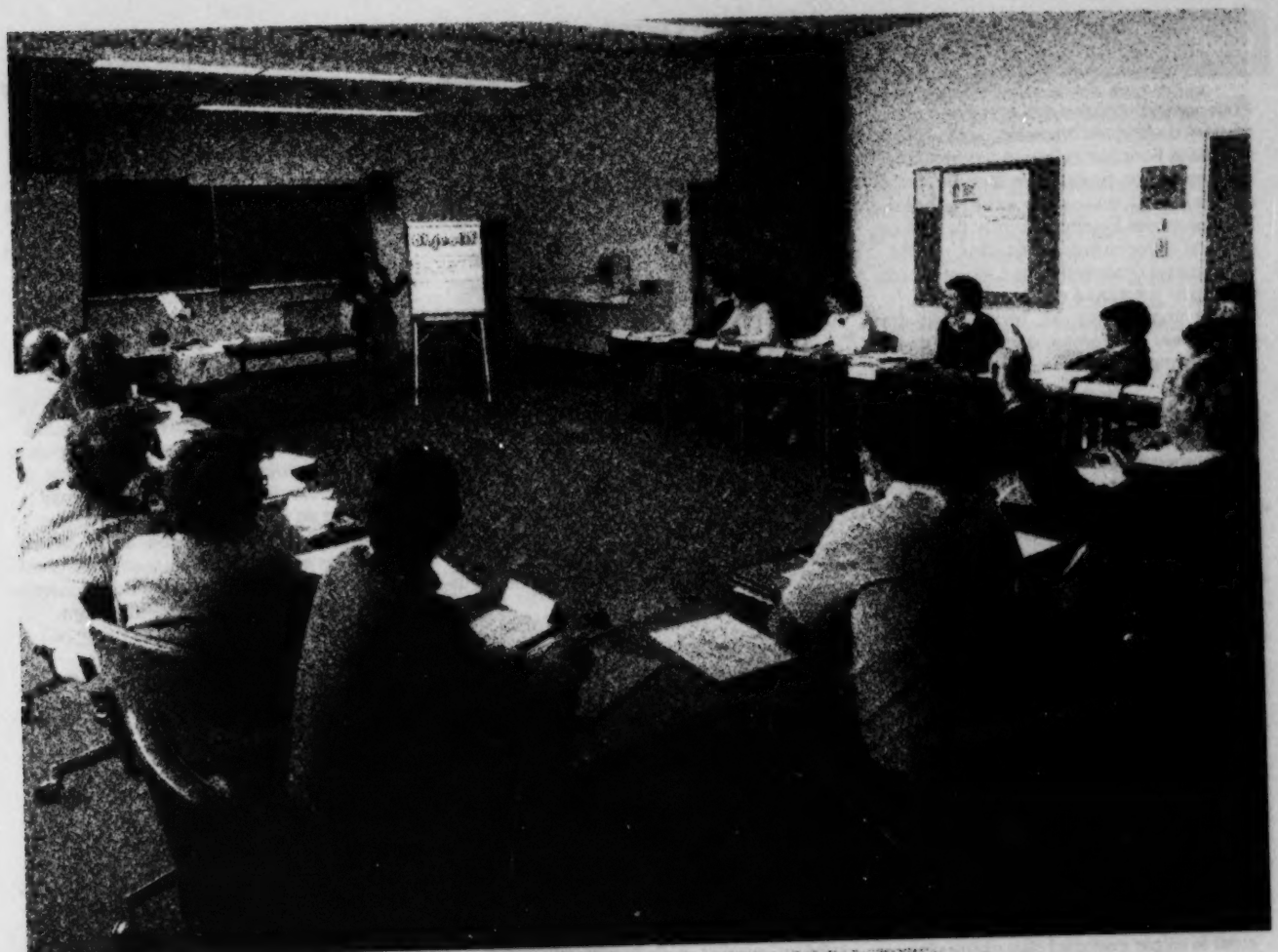
Une plainte concerne une femme, commis aux écritures, qui avait remis sa démission à cause de contraintes physiques et morales attribuables à des conditions de travail intolérables. La plaignante avait en vain prié la direction de faire cesser le harcèlement par son superviseur. L'employée a été réintégrée avec effet rétroactif dans un poste équivalent pour lequel elle était qualifiée. De plus, le ministère a invité un agent de la Commission à s'adresser à ses gestionnaires régionaux de programmes pour les sensibiliser aux droits de tous les employés d'être traités de façon équitable au travail.

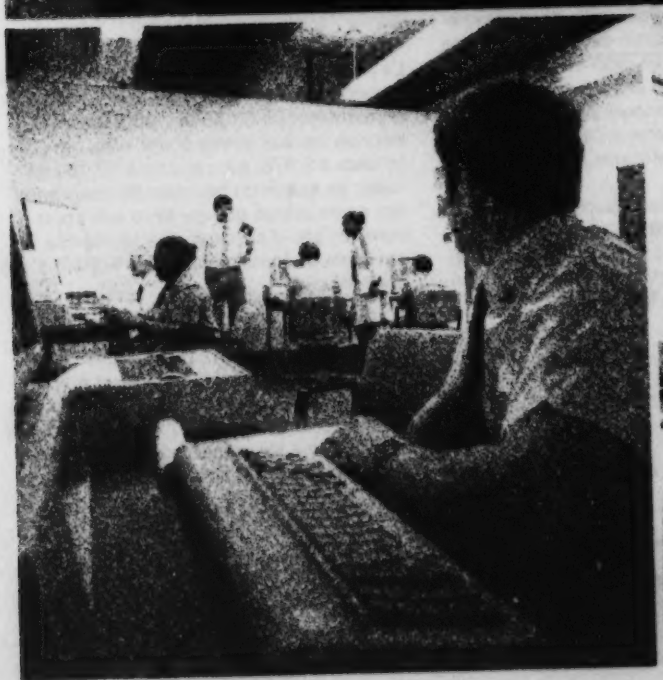
Une plainte de harcèlement personnel qui a nui à la santé d'un employé a été réglée à l'amiable par toutes les parties sans qu'il y ait eu enquête. Le plaignant a été affecté à un nouveau poste, de même niveau de classification et traitement, mais sous la direction d'un autre superviseur.

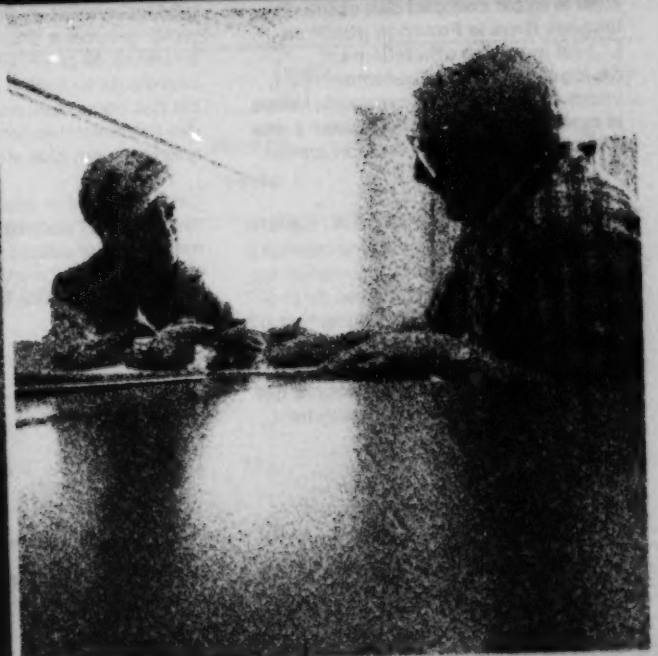
La Commission a accueilli une plainte de discrimination portée par une employée aveugle. Son poste de commis aux écritures a été classifié au niveau 2 alors que ses fonctions correspondaient à celles d'un poste de niveau 3. Afin de corriger cette erreur, le ministère a reclassifié son poste à ce niveau avec effet rétroactif et l'a indemnisée pour les pertes de traitement.

La plaignante, une handicapée physique nommée pour une période déterminée, a échoué à la partie connaissances d'un concours et n'a donc pu être nommée pour une période indéterminée. Elle a prétendu avoir été victime de pratique discriminatoire du fait qu'elle est atteinte d'une incapacité physique l'obligeant à l'occasion à utiliser des béquilles, ce qui entrave sa mobilité. L'enquête a révélé qu'un membre du jury s'imaginait que l'incapacité de la plaignante l'empêchait d'offrir son plein rendement alors que le rapport d'évaluation de l'intéressée indique que celle-ci a exercé ses fonctions de façon satisfaisante à titre d'employée nommée pour une période déterminée. Le ministère s'est déclaré d'accord avec ces conclusions et a nommé la plaignante au poste avec paiement d'un don pour l'indemniser des pertes de salaire qu'elle a subies pendant les six mois où elle aurait dû occuper le poste.

La formation des fonctionnaires







Communiquer en deux langues

Pour appuyer l'action des ministères en matière de langues officielles, la Commission de la Fonction publique a poursuivi la réforme de son programme d'étude, renforçant le lien qui doit exister entre les besoins langagiers des fonctionnaires et l'enseignement qu'ils reçoivent. Après avoir modifié entièrement l'orientation pédagogique des cours, elle y a ajouté une nouvelle dimension, la langue de travail. Tous les aspects du nouveau programme d'étude ont maintenant été implantés.

Le feuillet d'identification des besoins langagiers

La première étape de ce changement a été l'utilisation d'un feuillet d'identification des besoins langagiers. Ce formulaire fournit l'occasion aux gestionnaires et aux étudiants éventuels de réfléchir aux besoins réels du poste en langue seconde et de cerner les situations précises où un employé utilisera sa seconde langue officielle au travail. De plus, le feuillet sert à élaborer des plans de formation efficaces et adaptés aux besoins des étudiants et des ministères. Conscients des nécessités de leur poste et des exigences de la direction, les étudiants, avec l'aide de leurs professeurs, peuvent ainsi assumer davantage la responsabilité de leur apprentissage. La Commission évalue présentement la qualité de cet outil et son degré d'utilisation.

« ... pour la première fois, on a eu une promotion nombreuse d'élèves ayant suivi le cycle complet des cours de langues dans la Fonction publique [...] fut inauguré officiellement *Dialogue Canada à l'automne 1971, cours entièrement nouveau qui utilise la culture canadienne-française à des fins pédagogiques.* » *(Rapport annuel, 1971)*

Un programme d'étude plus réaliste

Le programme d'étude de la Commission a changé considérablement d'orientation en trois ans. Les fondements mêmes du programme sont nouveaux; l'enseignement n'a plus pour seul objectif de faire acquérir à l'étudiant des connaissances linguistiques mais surtout de l'amener à développer des habiletés de communication directement liées aux fonctions de son poste.

Le programme d'enseignement de l'anglais langue seconde a révisé le cours de base et a élaboré un cours de compréhension auditive de même qu'un cours de correspondance gouvernementale. Ces cours seront donnés d'ici un an et demi.

« Le projet pilote [en 1964] comprenait 5 professeurs et 42 étudiants inscrits à des cours à temps complet ou à temps partiel [...] on adopta diverses formes de cours d'immersion dès le début de 1968-69. » (Rapport annuel, 1968)

Le programme de formation linguistique en français langue seconde a connu de son côté l'implantation des modules *Langue de travail*. Ces modules, qui prennent la forme d'ateliers orientés vers un domaine spécifique de travail, ont pour objet de préparer les étudiants à accomplir en français les tâches requises par leur poste. Ils s'intègrent à la formation linguistique à partir du moment où l'étudiant a la maîtrise de certaines habiletés de base.

Au moyen de techniques d'auto-apprentissage, la Commission vise à inculquer au fonctionnaire le souci de conserver et d'améliorer son acquis en langue seconde lorsqu'il retourne au travail.

Le projet *Standards, tests et formation* fournira une description des exigences langagières des postes identifiés bilingues à la Fonction publique, à partir de trois grands types de fonctions : prise de décision, planification et élaboration, et exécution. Cette analyse a déjà relevé un certain nombre d'activités professionnelles et d'objectifs de communication propres à chacun des types. La mise en œuvre de ce projet aidera à préciser les besoins de formation liés aux postes, à établir des cours axés encore plus sur le travail des fonctionnaires ainsi qu'à donner un enseignement plus efficace.

Cette description pourra aussi servir éventuellement à l'élaboration de normes de formation mieux adaptées au milieu de travail et à la certification linguistique des fonctionnaires ayant terminé leur formation.

Un lieu privilégié

Pour mettre au point son nouveau programme d'étude, la Commission a tiré partie de son centre linguistique principal de la Région de la capitale nationale, où se retrouvent la majorité des étudiants (800 à la fois le jour et 500 le soir), des professeurs et des services d'appoint. Ce centre devient donc un des lieux privilégiés pour l'apprentissage d'une langue seconde et pour l'essai de méthodes et de matériel pédagogiques.

Le processus d'orientation

L'année 1983 nous a permis de constater les effets bénéfiques des changements apportés en 1982 au processus de détermination de l'aptitude à apprendre une autre langue. Rappelons brièvement que depuis le début de l'année, les ministères peuvent, à certaines conditions, évaluer eux-mêmes l'aptitude en langue seconde à partir des résultats de l'Examen de connaissances linguistiques et des tests diagnostiques. C'est ainsi que le nombre de demandes d'orientation en attente a été considérablement réduit. (Voir Langues officielles page 24.)

Il est bon de préciser que le processus d'orientation ne consiste pas uniquement à établir des pronostics en regard de l'aptitude à apprendre une langue seconde. La Commission émet aussi, pour chacun des candidats aptes à la formation linguistique, une recommandation au sujet de la méthode la plus susceptible de convenir à son mode d'apprentissage, du rythme optimal d'acquisition des compétences linguistiques ainsi que de la leçon à laquelle il doit commencer son apprentissage.

Inscription aux cours

Le nombre d'inscriptions aux cours continus a augmenté légèrement en 1983, 3,229 inscriptions contre 3,098 en 1982. Quant aux inscriptions aux autres cours, elles ont été limitées à 8,978, par rapport à 10,160 en 1982, en raison du transfert de ressources des cours autres que continus aux cours continus afin d'accommoder le nombre croissant de fonctionnaires participant à ces derniers.

Le Programme supérieur de formation linguistique a accueilli 42 participants cette année. Les ministères gagneraient à faire une plus large utilisation du Programme qui, depuis 1982, leur offre le moyen d'améliorer sensiblement les compétences en langue seconde de leur personnel.

Perspectives d'avenir

Ayant pu faire la jonction entre besoins langagiers et formation linguistique, la Commission étudie la possibilité de lier ces deux aspects à l'évaluation finale de la compétence en langue seconde des fonctionnaires. Il semble que l'intégration des trois éléments en un système permettrait de boucler la boucle, d'atteindre encore mieux les objectifs linguistiques poursuivis et de rendre les fonctionnaires plus responsables du service bilingue qu'ils doivent fournir au public canadien. Toutefois, le succès de la formation linguistique ne sera assuré que si le milieu de travail encourage le fonctionnaire à utiliser sa seconde langue officielle dans toutes les situations qui s'offriront à lui.

La compétence au travail

La Commission offre aux ministères le soutien et l'aide nécessaires pour leur permettre de répondre aux besoins des fonctionnaires en matière de formation et de perfectionnement professionnels.

« Pour s'assurer une réserve de sténographes et de dactylographes à Ottawa, la Commission par l'entremise du ministère du Travail [...] a ouvert des cours pour les employés de ces catégories. » (Rapport annuel, 1942)

La Commission a continué, cette année, de concevoir, d'élaborer et de donner des cours et des programmes de formation et d'assurer les services de soutien essentiels à leur bonne marche conformément à la politique et aux orientations fournies par le Conseil du Trésor du Canada en matière de formation du personnel.

Cours et services

Les cours donnés par la Commission sont classés par domaines qui correspondent aux principales connaissances et compétences exigées pour bien remplir certaines tâches liées au travail. En 1983, près de 11,000 employés ont suivi 575 cours. Le tableau ci-après donne le nombre et le pourcentage de cours par matière pour 1982 et 1983.

« Le principe de la formation est maintenant accepté dans ses grandes lignes. Le fort appui qu'il a reçu prolongera rapidement ses avantages dans tout le Service civil. » (Rapport annuel, 1946)

Outre les cours qui figurent dans l'annuaire, la Commission est en train d'élaborer de nouveaux programmes visant à parfaire les compétences des employés de soutien. Ces programmes seront axés sur la bureautique et les compétences à acquérir pour faire fonctionner les nouvelles machines.

Orientation en gestion

En 1983, 717 membres de la catégorie de la gestion ou fonctionnaires des niveaux équivalents ont participé au programme obligatoire d'orientation en gestion. Sur ce nombre, 45 ont suivi le cours à l'intention des sous-ministres adjoints, 331 le cours à l'intention des cadres de direction et 341 celui à l'intention des cadres de gestion. De plus, soulignons la participation cette année de deux cadres du secteur privé au cours des sous-ministres adjoints.

Les cours d'orientation en gestion pour les gestionnaires intermédiaires et les superviseurs ont été élaborés conformément à la politique du Conseil du Trésor et offerts pour la première fois en 1983. Ces deux cours, qui deviendront obligatoires en 1984, ont été bien accueillis et ont attiré 267 gestionnaires intermédiaires et 79 superviseurs.

	1982		1983	
Cours	**Nbre de cours**	**%**	**Nbre de cours**	**%**
Orientation en gestion	33	6.6	50	8.7
Théorie et pratiques de gestion	126	25.3	140	24.4
Informatique	88	17.7	99	17.2
Gestion des finances	83	16.7	91	15.8
Gestion du matériel	16	3.2	18	3.1
Séminaires	0	0.0	3	0.5
Gestion du personnel	135	27.1	153	26.6
Approche systémique à la formation	1	0.2	6	1.1
Perfectionnement individuel	15	3.0	15	2.6
Systèmes du gouvernement	1	0.2	0	0.0
Total	**498**	**100.0**	**575**	**100.0**

« ... une division de la formation du personnel fut établie le 1er avril 1947. Cette division encourage la formation et coordonne et seconde les personnels des ministères qui se livrent à ce genre de travail dans tout le Service. »
(Rapport annuel, 1947)

La Commission s'emploie actuellement à repenser ces derniers cours en fonction des principes de l'approche systémique à la formation* et des conclusions d'une étude sur l'analyse des professions liées à la fonction de gestion dans la Fonction publique. Les nouveaux cours seront offerts pour la première fois en avril 1984.

Pour les agents de formation

En 1983, la Commission a terminé l'élaboration de trois cours pour agents de formation et procédé à leur mise à l'essai. Ces cours, *Analyse et élaboration des activités de formation, Tenue des activités de formation* et *Évaluation et validation des activités de formation*, traitent de façon approfondie de l'approche systémique à la formation. Ils ont été conçus pour donner suite au Programme d'amélioration de la compétence des moniteurs et des instructeurs et au Programme d'accréditation en formation et en perfectionnement des agents de personnel, programmes qui relèvent du Secrétariat du Conseil.

Il y a lieu de souligner qu'au cours de cette année, la Commission a réalisé deux projets, l'un avec le concours du Secrétariat et l'autre avec celui du Bureau du Contrôleur général du Conseil. Ces projets consistaient à effectuer à l'intention des ministères une étude sur les normes de rendement des agents de personnel responsables de la formation et du perfectionnement ainsi qu'à élaborer un guide sur la vérification intégrée de la fonction de formation. Ce guide sera mis à l'essai dans certains ministères au début de 1984.

Contrôle de la qualité

En avril 1983, la Commission publiait le manuel de l'approche systémique à la formation qui a été diffusé dans tous les ministères. Depuis sa parution, les auteurs ont organisé des séances d'information sur cette méthode dans 22 ministères.

Pour veiller à ce que la formation réponde aux exigences de chaque tâche, l'équipe chargée de l'analyse des professions a réalisé une étude sur la fonction de gestion des membres de la catégorie de la gestion, des gestionnaires intermédiaires et des superviseurs et procède actuellement à une analyse des besoins liés à l'informatique.

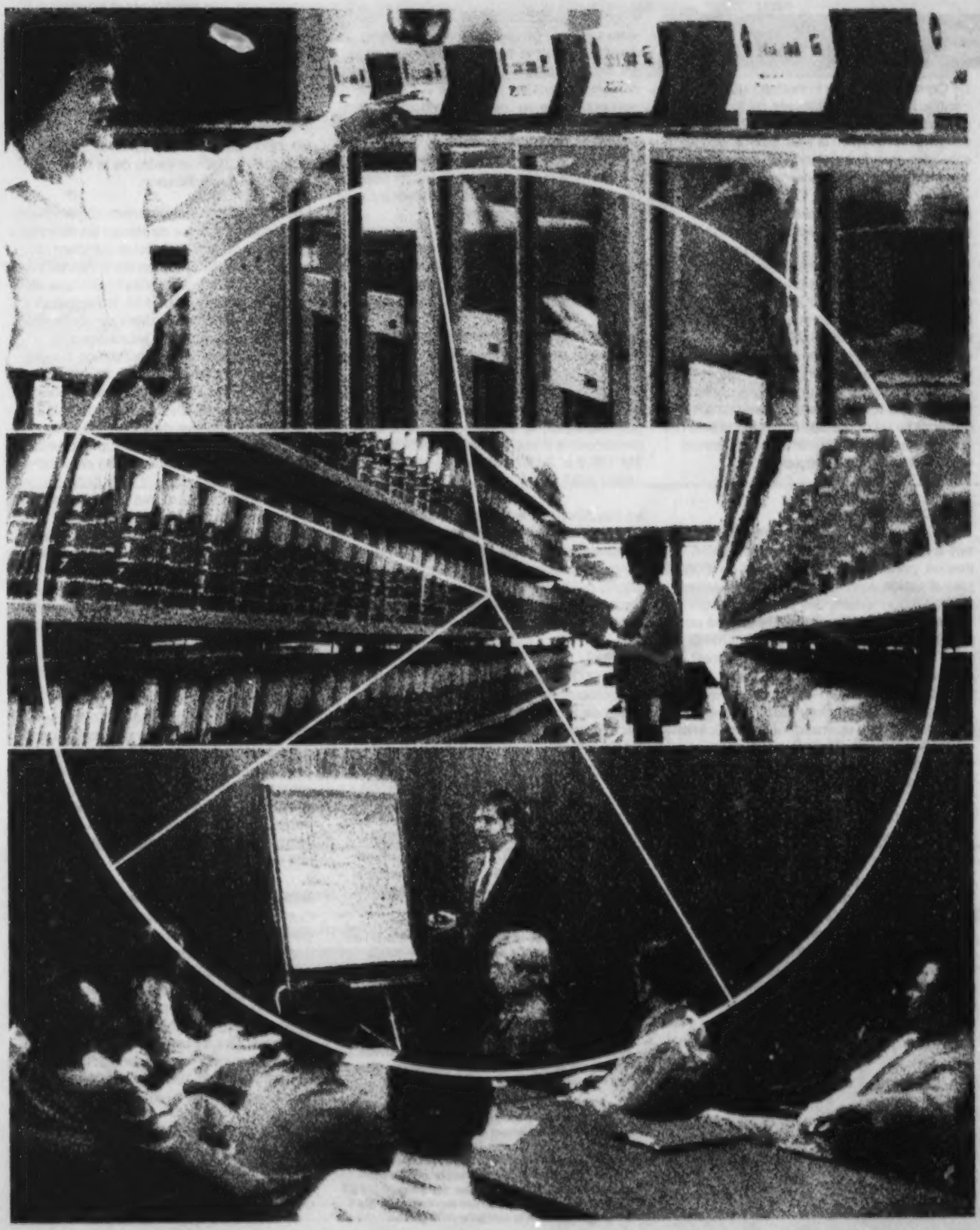
De plus, il convient de noter la validation, en 1983, de deux cours, *Programme d'orientation en gestion pour les cadres intermédiaires* et *Introduction à la programmation COBOL*.

Budget

Tout comme en 1982, la Commission a pu offrir formation et perfectionnement en équilibrant son budget établi suivant la méthode de financement du fonds renouvelable. En 1983/1984, la Commission a limité l'augmentation des frais de cours à 6 % et en 1984/1985, la majoration sera de 5 %, conformément à la politique du gouvernement relative aux 6 et 5 %.

* L'approche systémique à la formation est un cadre de gestion permettant de grouper et de présenter dans l'ordre, les différentes étapes de la formation, soit : la recherche, l'élaboration, la prestation, l'évaluation et la prise de décision.

La gestion des ressources internes



La Commission de la Fonction publique continue de systématiser ses méthodes de gestion interne de façon que les ressources soient utilisées avec la plus grande efficacité et la plus grande efficience possible. Les résultats des quelques dernières années ont été marquants. Depuis 1977, le système de gestion intégré a permis à la direction de prendre des décisions éclairées sur l'utilisation des ressources et d'assurer une exploitation efficace malgré les mesures d'austérité et les compressions budgétaires. Cela a été le cas entre 1977/1978 et 1983/1984 où le nombre de personnes-années autorisées a été ramené de 3,942 à 2,623. La charge de travail n'a cependant diminué dans aucun des secteurs de services et ne diminuera pas. En fait, un nombre considérable d'activités supplémentaires ont été entreprises au cours des années, comme on le constate dans le présent rapport annuel et dans les rapports précédents.

Méthodes de gestion

Au cours de l'année, la Commission a continué à renforcer ses méthodes de gestion interne, parallèlement à l'élaboration d'un plan d'action dans le cadre du Programme de perfectionnement des pratiques et contrôles de gestion. Le plan fut approuvé conjointement par le président de la Commission, à titre de fonctionnaire administratif en chef, et par le contrôleur général du Canada, et sa mise en œuvre progresse dans les cinq secteurs suivants : élaboration du cadre du plan opérationnel, modification du système de gestion intégré, évaluation des programmes, administration financière, vérification interne.

Les résultats suivants ont été obtenus jusqu'à ce jour :

- l'élaboration détaillée du cadre du plan opérationnel est presque terminée et les travaux se poursuivent pour déterminer et formuler les données d'ensemble nécessaires à la planification et au contrôle des ressources. Les lignes directrices et les définitions concernant la justification des ressources ont également reçu l'approbation de principe du comité de direction;

- les principales caractéristiques du nouveau système de gestion intégré entièrement fondé sur le cadre du plan opérationnel ont été approuvées et sont actuellement diffusées à tous les paliers de la Commission pour mise en œuvre. D'importants progrès ont été accomplis dans l'intégration des plans des ressources humaines et des langues officielles au plan de travail annuel. Cette étape a permis de rationaliser considérablement le processus de planification et d'examen de la Commission;

- un projet sur l'organisation de la fonction évaluation de programme a été élaboré de même qu'une structure des composantes de cette fonction.

Ressources et mesures d'austérité

Le budget de la Commission pour l'exercice 1983/1984 prévoyait des dépenses de $M 116.5 (montant qui n'inclut pas les contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés) et un contingent de 2,623 personnes-années, comparativement à $M 106.8 et 2,607 personnes-années en 1982/1983.*

Le fonctionnaire administratif en chef a demandé aux gestionnaires de contrôler rigoureusement leurs dépenses et de présenter des rapports trimestriels sur les efforts qu'ils déploient pour réduire les coûts discrétionnaires, ainsi que sur les économies qu'ils ont effectivement réalisées.

En 1983/1984, des économies de $ 500,000 seront réalisées dans la publicité de recrutement. En outre, le budget a été réduit de $ 235,000 par suite du blocage, par le Conseil du Trésor du Canada, des crédits affectés à certaines activités prévues. Au cours de l'examen des activités au milieu de l'exercice, les gestionnaires ont prévu des économies supplémentaires de $ 272,000 dans les dépenses non salariales, entre autres : déplacement : $ 107,685; impression : $ 95,837; appareils et ameublement de bureau : $ 28,933; administration : $ 32,500.

---

* L'augmentation de 16 personnes-années (0.6 %) est surtout attribuable à la différence entre un supplément de 68 personnes-années affectées au programme d'action positive et de 13 personnes-années affectées aux programmes des personnes handicapées et une réduction résultant du transfert à d'autres ministères de 17 personnes-années affectées au Programme d'orientation des carrières, de la compression de 19 personnes-années de l'effectif des programmes de la catégorie de la gestion et de la suppression générale de 21 personnes-années.

L'augmentation de $M 9.7 (9.1 %) au titre des dépenses inscrites dans le budget est attribuable à la différence entre un supplément de dépenses de $M 8.7 résultant de l'inflation et de $M 3.1 affectés aux programmes d'action positive et des handicapés, et une réduction résultant de la compression générale des dépenses de $M 0.4, de celle des dépenses de $M 0.7 du Programme d'orientation des carrières et de $M 1 des programmes de la catégorie de la gestion.

Vérification interne

En 1983, la Direction générale des programmes de la catégorie de la gestion et le Centre de perfectionnement des cadres — Touraine ont fait l'objet d'une vérification complète. Des projets pilotes de vérification ont été entrepris à l'automne de 1983 à la Direction générale des services et systèmes de gestion, dans le cadre de la nouvelle approche de vérification.

Les vérifications précédentes comportaient un examen cyclique de toutes les directions générales de la Commission pendant cinq ans. Depuis 1977, toutes les unités administratives ont fait l'objet d'au moins une vérification complète. Toutefois, les exigences supplémentaires en matière de vérification ont mis à rude épreuve les ressources humaines. La nouvelle vérification tiendra davantage compte du cadre du plan opérationnel que des structures organisationnelles. Dans le choix des priorités de vérification, on fera preuve de sensibilité et de souplesse à l'égard des principaux besoins de la direction. Un haut comité déterminera les domaines qui doivent faire l'objet d'une vérification et ne sera pas tenu de respecter le processus cyclique habituel. Parmi les avantages, on constatera une amélioration de la communication entre les intervenants et une description plus précise des secteurs en difficulté, des modifications proposées et de la responsabilité que devront assumer les personnes chargées de donner suite à ces propositions.

Relations publiques

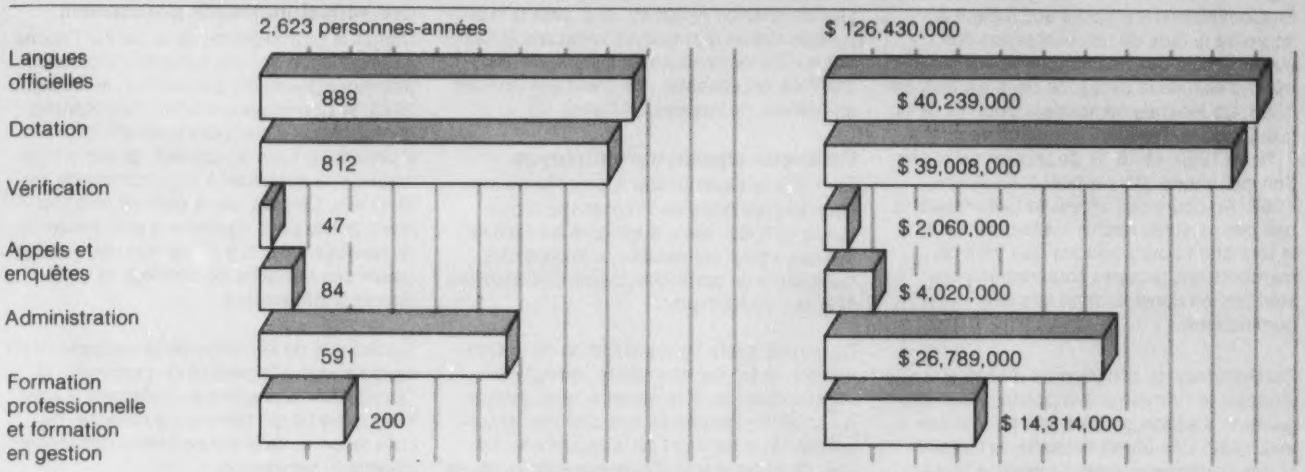
La Commission a adopté une nouvelle présentation pour les annonces d'offres d'emploi. L'image de marque de la Fonction publique s'en trouve améliorée en matière de publicité pour le recrutement, et les frais seront réduits de quelque 25 %. Afin d'aider les gestionnaires à planifier leur publicité, la Commission a établi de nouveaux contrôles en ce qui a trait à l'efficacité des annonces et au choix des médias.

Ressources humaines

Conformément à l'importance accrue accordée à la gestion des ressources humaines dans la Fonction publique, la Commission a continué d'améliorer ses méthodes de gestion du personnel. Dans le but de rendre les agents du personnel plus conscients des besoins des gestionnaires et d'accroître la responsabilité de ces derniers dans le secteur de la gestion du personnel, la Commission affectera en 1984 des agents du personnel à certaines directions générales.

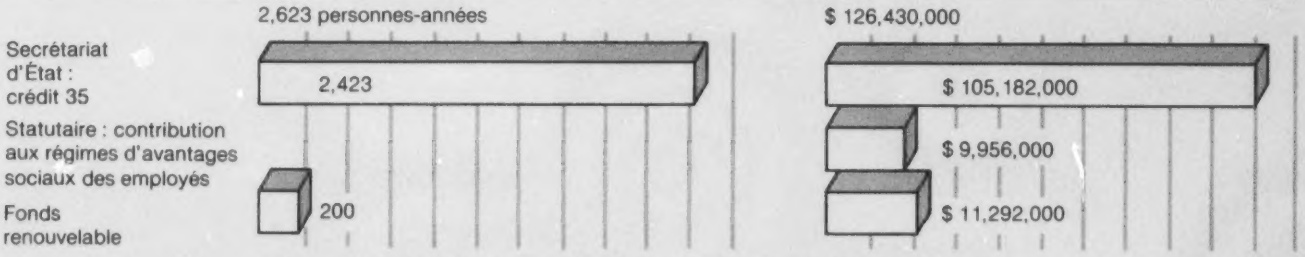
De plus, la Commission a établi un système d'information automatisé permettant aux gestionnaires d'obtenir rapidement des données à jour concernant les absences et les congés des employés.

Graphique 1
Affectations budgétaires par grand secteur d'activité, Commission de la Fonction publique, 1983/1984



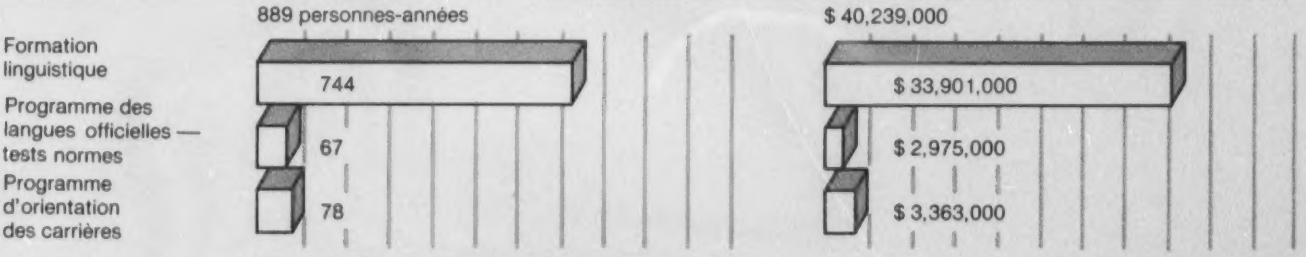
Nota : Les fonds alloués à la formation professionnelle et à la formation en gestion comprennent un subside au fonds renouvelable de $ 3,022,000. Un fonds renouvelable est un fonds dont le prélèvement sur le revenu consolidé est autorisé par le Parlement à des fins déterminées. Le montant de ce fonds ne doit à aucun moment dépasser le plafond fixé par le législateur, mais il est constamment reporté. Il est maintenu sur présentation de justificatifs de dépenses.

Graphique 2
Provenance des personnes-années et des fonds, Commission de la Fonction publique, 1983/1984



Nota : Le montant global alloué au Secrétariat d'État en vertu du crédit 35 inclut un subside au fonds renouvelable de $ 3,022,000 et une affectation spéciale de dix personnes-années et de $ 96,000 consentie par le Conseil du Trésor du Canada au titre du programme Emploi d'été des étudiants et placement des jeunes.

Graphique 3
Affectations budgétaires liées aux langues officielles, Commission de la Fonction publique, 1983/1984



Nota : Du 1er avril au 30 septembre 1983, 17 personnes- années ont été transférées à des ministères dans le cadre du Programme d'orientation des carrières.

Égalité d'accès et action positive

La Commission s'emploie activement à accroître le taux de représentation des autochtones, des handicapés et des femmes au sein de la catégorie de la gestion. En 1983, les femmes comptaient pour 13 % du groupe de la direction, comparativement à 7 % en 1982, et 18 % du groupe de la gestion supérieure, par rapport à 12 % en 1982. Au cours de l'année, la Commission a pris des mesures relatives à la dotation et à la formation pour s'assurer que tous les membres des groupes sous-représentés sont pris en considération lors des nominations.

Parallèlement au programme d'égalité d'accès, la Commission a poursuivi son programme d'action positive, mis sur pied en avril 1982. Une étude détaillée de l'effectif et des systèmes actuels de gestion du personnel a révélé la nécessité de modifier certaines pratiques d'emploi pour assurer qu'il n'existe pas d'obstacles à l'emploi ou à la promotion des membres des groupes sous-représentés au sein de la Commission. Des recommandations ont été formulées à cet égard et un plan d'action sera élaboré d'ici la fin de l'exercice 1983/1984.

Langues officielles

La Commission ayant réussi à avoir une proportion élevée d'employés bilingues, le Conseil du Trésor l'a dispensée jusqu'en mars 1987 de lui présenter des plans pluriannuels en matière de langues officielles.

Relations employeur-employés

En 1983, la Commission a accordé encore plus d'importance au Programme d'aide aux employés. Elle a augmenté les ressources qui y sont consacrées, entrepris une campagne de communications et donné des séances de formation.

Le comité mixte de consultation de la Commission et les représentants des agents négociateurs se sont réunis à trois reprises au cours de l'année afin de discuter, entre autres, de la santé et de la sécurité au travail, du Programme d'aide aux employés, de la formation, ainsi que de l'appréciation du rendement des employés. Les comités mixtes de consultation de chaque direction générale se sont également rencontrés afin d'échanger leurs vues sur des questions d'intérêt réciproque.

Accès à l'information et protection des renseignements personnels

Depuis la promulgation de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, le 1er juillet 1983, la Commission a offert des séances d'information à son personnel afin de s'assurer qu'il est au courant de ses obligations en ce qui a trait à l'application de ces deux lois. De plus, elle a élaboré une marche à suivre pour répondre à une demande de renseignements à l'intention des gestionnaires des banques de données et des agents d'information.

Consciente de la portée de la seconde loi en ce qui a trait à la gestion du personnel, la Commission s'emploie actuellement à analyser la partie qui traite de la collecte, de l'utilisation et de la conservation des renseignements personnels.

La Commission poursuit ainsi ses efforts en vue de fournir des réponses complètes à toutes les demandes de renseignements qui lui sont faites en vertu de ces lois.

Les statistiques

Faits à noter

Effectif

• Diminution de 0.2 % du nombre des employés : 222,044 en 1983 par rapport à 222,582 en 1982 (voir le tableau 1).

• Augmentation de 1.4 % de l'effectif des catégories d'agents : 108,850 en 1983 par rapport à 107,342 en 1982, et diminution de 1.5 % de l'effectif de la catégorie du soutien administratif : 69,703 en 1983 par rapport à 70,757 en 1982 (voir le tableau 10).

• Croissance de 0.3 % de la population féminine : 90,186 en 1983 par rapport à 89,922 en 1982, et augmentation de 0.2 % de leur représentation : 40.6 % en 1983 par rapport à 40.4 % en 1982 (voir le tableau 10).

• Croissance de 2.2 % de la population francophone : 60,417 en 1983 par rapport à 59,099 en 1982, et augmentation de 0.6 % de leur représentation : 27.4 % en 1983 par rapport à 26.8 % en 1982 (voir le tableau 11).

• Augmentation de 0.2 % du nombre des employés dans la Région de la capitale nationale : 72,150 (ou 32.5 % de l'effectif de la Fonction publique) en 1983 par rapport à 72,042 (ou 32.4 %) en 1982 (voir le tableau 14).

Nominations

• Diminution de 13.4 % du nombre des nominations, en particulier les nominations pour une période indéterminée : 86,588 en 1983 par rapport à 100,041 en 1982 (voir le tableau 29).

• Accroissement de la proportion des nominations faites pour une période déterminée : 54.9 % en 1983 par rapport à 47.9 % en 1982 (voir le tableau 29).

• Diminution de 14.5 % du nombre des mutations latérales (redéploiements) : 18,110 en 1983 par rapport à 21,172 en 1982 (voir le tableau 30).

• Augmentation de 5.0 % du nombre des reconductions pour une période déterminée : 36,088 en 1983 par rapport à 34,289 en 1982 (voir le tableau 30).

• 49.6 % de toutes les nominations sont faites pour la catégorie du soutien administratif (voir le tableau 30).

• Mobilité professionnelle et nominations au sein de la Fonction publique (voir le tableau 31) :

— 94.6 % des nominations se font au sein du même ministère,

— 88.8 % des nominations se font dans un même groupe ou sous-groupe,

— 56.2 % des nominations se font d'une période déterminée à une autre période déterminée.

• Augmentation de 2.9 % du nombre des nominations à des postes bilingues (dotation impérative) : 10,470 en 1983 par rapport à 10,178 en 1982 (voir le tableau 36).

Cessations d'emploi

• Diminution de 5.4 % du nombre total des cessations d'emploi incluant les mises en disponibilité : 19,177 en 1983 par rapport à 20,274 en 1982 (voir les tableaux 46 et 48).

• Diminution de 21.2 % du nombre des cessations d'emploi ayant comme motif la démission : 6,608 en 1983 par rapport à 8,387 en 1982 (voir le tableau 48).

Appels

Diminution de 16.8 % du nombre d'appels interjetés : 2,400 en 1983 par rapport à 2,885 en 1982 (voir le tableau 42).

Formation

• Augmentation de 7.0 % du nombre de participants à la formation professionnelle : 10,968 en 1983 par rapport à 10,251 en 1982 (voir le tableau 53).

• Diminution de 11.6 % du nombre de participants à la formation linguistique autre que la formation de base continue, à temps plein, le jour : 8,978 en 1983 par rapport à 10,160 en 1982 (voir le tableau 55).

Note technique

Renseignements sur l'effectif

La présente partie du rapport annuel contient des statistiques détaillées sur les fonctionnaires fédéraux régis par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*. Les données fournies indiquent la répartition des fonctionnaires par modalité d'emploi, ministère, lieu de travail, sexe, groupe linguistique, traitement, groupe d'âge et catégorie et groupe professionnels. Le rapport renferme également des données sur les nominations, les cessations d'emploi, les appels, la formation professionnelle et la formation en gestion, ainsi que la formation linguistique.

Au sens où elle est entendue ici, la Fonction publique exclut les employés suivants :

• employés nommés en vertu de la *Loi* pour une période déterminée de moins de six mois;

• personnes nommées par le gouverneur en conseil, comme les sous-chefs;

• personnel exclu des ministres;

• membres de la Gendarmerie royale du Canada et des Forces armées canadiennes;

• employés de sociétés d'État, telles Air Canada et Postes Canada, et de certains organismes fédéraux, comme Conseil national de recherches Canada.

Elle comprend toutefois le personnel civil de la Défense nationale et les employés de la Fonction publique travaillant pour la Gendarmerie royale du Canada.

Au 31 décembre 1983, l'Administration fédérale comptait au total 580,731 employés* (voir la page 50). Les employés de la Fonction publique visés par le présent rapport représentent 38.2 % de ce total (voir la page 51).

* Source : Statistique Canada, *L'emploi dans l'Administration fédérale* (nº 72-004 au catalogue)

Les lois fédérales et les règlements qui en découlent s'appliquent à différents effectifs d'employés. Chacune des lois suivantes en délimite certains qui, bien que différents, se chevauchent :

- la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*,
- la *Loi sur l'administration financière*,
- la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*,
- la *Loi sur la pension de la Fonction publique* et les autres lois sur les pensions,
- *la Loi sur les langues officielles*.

L'effectif dont il est question dans le présent rapport est conforme aux dispositions du sous-chapitre 045-2 du *Manuel de gestion du personnel* et à celles du manuel d'exploitation du système concerné ou de tout document équivalent.

Les différences d'effectifs qu'on constate à la lecture des données respectives de la Commission de la Fonction publique, du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et de Statistique Canada peuvent être attribuables au fait que les données n'ont pas été recueillies au même moment et que l'effectif visé n'était pas le même. Par exemple, les données de la Commission tiennent compte des employés de la catégorie de la gestion en congé sans traitement. Il faut donc faire preuve de prudence lorsque l'on établit des comparaisons entre les données figurant dans le présent rapport et celles publiées notamment par Statistique Canada et le Secrétariat du Conseil, car les effectifs visés peuvent varier.

Par exemple, la Commission publie le nombre de personnes faisant partie de l'effectif à la fin d'une année. Or, ces données ne correspondent pas au nombre de personnes-années. En effet, une personne-année désigne une personne employée pour une année complète ou l'équivalent. Les personnes-années dont le Secrétariat publie le nombre dans le *Budget des dépenses* représentent les ressources annuelles allouées aux ministères. Quant à l'expression « personnes faisant partie de l'effectif » utilisée par la Commission, elle exprime la façon dont les besoins en ressources humaines ont été satisfaits et fournit des renseignements sur les caractéristiques démographiques de l'effectif de la Fonction publique.

Fluctuations de l'effectif

L'effectif régi par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* fluctue d'année en année, en fonction de l'inclusion ou de l'exclusion de commissions, d'organismes et de certains types ou groupes d'employés.

Réorganisation

Au cours de 1983, le secteur du commerce international du ministère de l'Industrie et du Commerce a été placé sous la responsabilité d'Affaires extérieures Canada. L'adoption du projet de loi C-152 le 7 décembre 1983 a également donné lieu au fusionnement des ministères de l'Expansion économique régionale et de l'Industrie et du Commerce en une nouvelle organisation, le ministère de l'Expansion industrielle régionale. Comme le fusionnement a été officiellement déterminé en fin d'année, les données statistiques de ce rapport ne rendent pas entièrement compte de la réorganisation. Des notes à ce sujet accompagnent les tableaux, s'il y a lieu.

Catégorie de la gestion

Les données sur l'effectif de la catégorie de la gestion ont également changé de 1982 à 1983 par suite de l'intégration aux groupes de la direction et de la gestion supérieure des niveaux équivalents d'autres groupes professionnels. Bien qu'en 1983 l'intégration ait été complétée en ce qui concerne le groupe de la direction, le processus n'est pas tout à fait terminé dans le cas du second. Une fois l'intégration complétée, la catégorie de la gestion regroupera environ 4,000 cadres.

Données sur les nominations

Les nominations intérimaires, qui sont passées d'environ 9,000 en 1982 à 8,000 en 1983, ne sont pas prises en compte dans le calcul du nombre total de nominations et de promotions, de manière à obtenir le nombre réel de promotions qui ont été accordées au sein de la Fonction publique.

Le nombre de personnes nommées à la Fonction publique en 1983, ajouté au nombre d'employés en 1982, moins le nombre de cessations d'emploi qui ont eu lieu en 1983, ne correspond pas à l'effectif de 1983. Cette situation est attribuable au fait que ces dernières années, entre 10,000 et 15,000 nominations initiales à la Fonction publique pour une période déterminée de moins de six mois n'ont pas été enregistrées, en tant que nominations, pour des raisons d'ordre pratique. Cependant, si ces employés sont de nouveau nommés et franchissent ainsi le cap des six mois de service, leur nomination sera considérée comme une nomination de personne faisant déjà partie de la Fonction publique.

Sources des données

Effectif et nominations

Les statistiques sur l'effectif sont tirées du Fichier de reportage sur la population du gouvernement du Canada, qui est établi à partir des listes de paye d'Approvisionnements et Services Canada au 31 décembre 1983. Les données sur l'effectif de la catégorie de la gestion proviennent du Système d'information des ressources de gestion de la Commission. Le 31 décembre 1983, le Système d'information des titulaires d'Approvisionnements et Services dénombrait 3,827 employés dans la catégorie de la gestion, tandis que le Système d'information des ressources de gestion en dénombrait 3,867, soit 40 employés de plus. Ce décalage peut être attribué, en grande partie, à une transmission tardive des données d'un système à l'autre. En général, les données sur les nominations, les mises en disponibilité, les appels et la formation sont tirées des dossiers de la Commission.

Groupe linguistique

Pour ce qui est des données concernant l'effectif et les cessations d'emploi, celles concernant la première langue officielle des employés viennent des listes de paye et des dossiers du Régime de pension de retraite tenus par Approvisionnements et Services. Quant aux données linguistiques relatives à la catégorie de la gestion, elles proviennent des dossiers de la Commission.

Depuis janvier 1981, les données sur les nominations inscrites sur le Rapport d'opération de dotation sont rassemblées selon la première langue officielle de l'employé et incorporées dans le système qui s'y rattache, le Système de gestion de l'information sur les nominations. En 1983, les documents de nomination de 716 employés ne précisaient pas leur première langue officielle.

Afin de diminuer le nombre de cas où la première langue officielle des employés est inconnue aux fins de l'établissement des statistiques sur l'effectif et les cessations d'emploi, ces données sont parfois tirées d'autres sources, comme le Système d'information sur les langues officielles. En 1983, le nombre de cas où ces données étaient inconnues a été ramené à environ 1,400. Tous les chiffres et tous les pourcentages figurant dans les tableaux relatifs aux groupes linguistiques ont été calculés d'après l'effectif connu et non pas d'après le nombre total réel d'employés.

Cessations d'emploi

Les renseignements sur les renvois pour incompétence ou incapacité et sur les révocations de nomination sont tirés des dossiers de la Commission. Quant aux renseignements sur les autres cessations d'emploi, ils proviennent du Système d'information des titulaires, dont il est question ci-après.

Systèmes de données

Système d'information des titulaires

Le Système d'information des titulaires d'Approvisionnements et Services, utilisé aux fins du Fichier de reportage, se veut une banque de renseignements sur les employés de l'Administration fédérale.

Le Système fournit des renseignements utiles à la planification des ressources humaines, à l'étude de la mobilité des employés, à l'établissement de statistiques sur l'effectif et sur d'autres aspects de la gestion du personnel, ainsi qu'à la recherche.

Système d'information des ressources de gestion

Le Système d'information des ressources de gestion de la Commission a été élaboré et conçu avec la collaboration étroite de certains ministères et du Secrétariat du Conseil et joue un rôle important dans la gestion de la catégorie de la gestion et de certains groupes administrés centralement. Le Système contient des renseignements informatisés et en clair sur environ 27,000 employés des niveaux supérieurs de la Fonction publique, 2,000 administrateurs subalternes du personnel et 1,500 administrateurs subalternes des finances. De plus, le Système renferme des données sur les personnes de l'extérieur de la Fonction publique qui postulent un emploi de la catégorie de la gestion ainsi que sur les participants et les candidats au programme Échanges Canada. Les données proviennent de 12 sources différentes, y compris les employés, les gestionnaires et certains autres systèmes de la Fonction publique, notamment le Système d'information sur le personnel cadre, administré par le Conseil du Trésor.

Système de gestion de l'information sur les nominations

Toutes les données qui figurent dans les tableaux de nominations sont tirées du Système de gestion de l'information sur les nominations, qui contient les données fournies par les ministères dans les Rapports d'opération de dotation. Les principaux avantages de ce système sont les suivants : simplification de la formule à remplir par les ministères, données exactes et à jour, accès en direct aux données, vérification avec les données déjà recueillies et possibilités d'amélioration.

Registre statistique central sur les priorités

Ce système constitue une source de données statistiques sur les bénéficiaires de priorités statutaires et administratives. L'expression « priorité statutaire » désigne le droit d'une personne d'être prise en considération en vue d'une nomination avant les autres postulants. Cette priorité est prévue par la *Loi* et vise les employés qui rentrent de congé et ceux qui ont été mis en disponibilité. Quant à l'expression « priorité administrative », elle désigne un droit semblable, mais cette priorité est prévue par une politique de la Commission plutôt que par une disposition de la *Loi*. Elle est accordée aux employés déclarés excédentaires et à ceux qui ont échoué à la formation linguistique.

Une priorité administrative est également accordée aux personnes qui ont accepté un poste de niveau inférieur, alors qu'ils bénéficiaient d'un statut d'employé excédentaire ou de personne mise en disponibilité, et aux employés dont le conjoint a dû se réinstaller. Les données sur les mises en disponibilité proviennent du Registre plutôt que des documents de cessation d'emploi.

Lexique général de dotation

Généralités

• Nomination à la Fonction publique
Nomination d'une personne de l'extérieur de la Fonction publique ou d'un membre d'un organisme fédéral qui n'est pas régi par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*.

• Nomination au sein de la Fonction publique
Nomination intraministérielle ou interministérielle prononcée dans un ministère ou un organisme régi par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*.

• Mobilité des employés
Déplacement d'un employé d'un ministère à un autre ou au sein du même ministère, d'un groupe ou sous-groupe professionnel à un autre ou d'une modalité d'emploi à une autre, par exemple conversion d'une nomination pour une période déterminée en une nomination pour une période indéterminée.

Modalités de nomination

• Promotion
Nomination d'un employé à un poste de niveau supérieur au sein des mêmes groupe et sous-groupe professionnels ou de tout autre groupe ou sous-groupe professionnel dont le maximum de l'échelle de traitement est supérieur à celui du poste que l'employé occupait auparavant.

• Mutation latérale
Nomination d'un employé à un poste de même niveau au sein des mêmes groupe et sous-groupe professionnels ou de tout autre groupe ou sous-groupe professionnel dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui du poste que l'employé occupait auparavant.

• Mutation régressive
Nomination d'un employé à un poste de niveau inférieur au sein des mêmes groupe et sous-groupe professionnels ou de tout autre groupe ou sous-groupe professionnel dont le maximum de l'échelle de traitement est inférieur à celui du poste que l'employé occupait auparavant.

• Rétrogradation
Nomination d'un employé à un poste dont le maximum de l'échelle de traitement est inférieur à celui du poste qu'il occupait auparavant et ce, pour des raisons d'incompétence ou d'incapacité et par suite d'une recommandation en ce sens par le ministère, conformément à l'article 31 de la *Loi*.

• Reconduction d'une nomination pour une période déterminée
Nomination pour une période déterminée d'un employé qui avait déjà été nommé pour une période déterminée à un poste dont le niveau ainsi que les groupe et sous-groupe professionnels sont identiques à ceux du poste qu'il occupait auparavant; à des fins statistiques, on ne tient compte que des employés dont les périodes d'emploi sont continues et totalisent au moins six mois.

• Reclassification
Nomination d'un employé à un poste qui a été l'objet d'une réévaluation lorsque celle-ci entraîne une modification du niveau, du sous-groupe, du groupe ou de la catégorie professionnelle du poste.

Modalités d'emploi

• Emploi pour une période indéterminée
Emploi à temps plein ou à temps partiel dont la durée n'est pas déterminée.

• Emploi pour une période déterminée
Emploi à temps plein ou à temps partiel dont la durée est déterminée à l'avance. (Dans ce rapport annuel, la Commission ne rend compte que des employés nommés pour une période déterminée de six mois ou plus.)

• Emploi saisonnier
Emploi à temps plein ou à temps partiel où le titulaire ne travaille que pendant certaines périodes de l'année.

• Emploi à temps plein
Emploi où le titulaire est habituellement tenu de faire la semaine de travail normale prescrite par la convention collective pertinente ou, s'il est exclu de la négociation collective, par l'employeur.

• Emploi à temps partiel (régi par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*)
Emploi où le titulaire est habituellement tenu de faire plus du tiers des heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires normales fixées pour les employés qui effectuent un travail semblable (en vigueur depuis le 1er janvier 1981).

• Emploi à temps partiel (non régi par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*)
Emploi où le titulaire n'est habituellement pas tenu de faire plus du tiers des heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires normales fixées pour les employés qui effectuent un travail semblable (en vigueur depuis le 1er janvier 1981).

Méthodes de sélection

• Sélection par concours
Sélection de candidats par suite de l'affichage d'un avis de concours ou de la consultation d'un répertoire.

• Sélection sans concours
Sélection par voie de reclassification, de mutation latérale ou régressive, de promotion ou de nomination en priorité.

• Concours public
Concours auquel les employés de la Fonction publique et les personnes de l'extérieur peuvent participer.

• Concours restreint
Concours auquel seuls les employés de la Fonction publique peuvent participer : les candidats sont invités à répondre à un avis de concours annonçant les postes à pourvoir ou sont identifiés au moyen d'un répertoire d'employés admissibles.

Méthodes de sélection et droit d'appel

• Méthode de sélection ouvrant droit à un appel
Méthode de sélection pouvant donner lieu à un appel, conformément à l'article 21 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*.

• Méthode de sélection ayant fait l'objet d'un appel
Méthode de sélection ouvrant droit à un appel, à propos de laquelle au moins un appel a été interjeté.

• Dispositif des décisions d'appels
Méthode de règlement des appels interjetés contre une méthode de sélection : un appel peut être accueilli ou non; les appels non accueillis sont soit rejetés soit réglés autrement par un comité d'appel (avec ou sans audition) parce que l'appelant a retiré son appel ou que l'appel a été jugé irrecevable.

Langues officielles et dotation

• Situation linguistique du poste
Indication des exigences linguistiques d'un poste : bilingue, anglais essentiel, français essentiel ou anglais ou français essentiel.

• Situation linguistique du titulaire
Indication permettant de savoir si le titulaire a satisfait, doit satisfaire ou n'a pas à satisfaire aux exigences linguistiques d'un poste bilingue.

• Poste bilingue (dotation « impérative »)
Poste bilingue pour lequel les candidats doivent satisfaire aux exigences linguistiques au moment de leur nomination.

• Poste bilingue (dotation « non impérative »)
Poste bilingue auquel les candidats qui ne satisfont pas aux exigences linguistiques peuvent être nommés :

— s'ils sont admissibles à la formation linguistique offerte aux frais de l'État;

— s'ils démontrent, à la satisfaction de la Commission, leur aptitude à réussir leur formation linguistique; et

— s'ils s'engagent par écrit à satisfaire aux exigences linguistiques avant la fin de la période spécifiée ou, en cas d'échec, à accepter une mutation à un poste pour lequel ils sont qualifiés.

• Poste bilingue (exigences linguistiques suspendues)
Poste bilingue pour lequel les candidats n'ont pas à satisfaire aux exigences linguistiques, s'ils ont au moins 55 ans ou pour des raisons humanitaires.

• Profil linguistique
Niveau de compétence linguistique requis, pour chacune des langues officielles, dans quatre habiletés : lire, écrire, comprendre et parler.

Cessations d'emploi

• Cessation d'emploi
Départ d'un employé de la partie de la fonction publique pour laquelle la Commission possède tous les pouvoirs de nomination.

• Renvoi pour incompétence ou incapacité
Fin de la période d'emploi en vertu du paragraphe 31(1) de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, « lorsque, de l'avis du sous-chef, un employé est incompétent dans l'exercice des fonctions de son poste, ou qu'il est incapable de remplir ces fonctions »; cette mesure est recommandée à la Commission par le sous-chef, et l'employé peut en appeler de cette recommandation devant un comité établi à cette fin par la Commission.

• Mise en disponibilité
Fin de la période d'emploi en vertu du paragraphe 29(1) de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, « lorsque les services d'un employé ne sont plus requis, soit faute de travail, soit par suite de la suppression d'une fonction »; en pareil cas, le sous-chef peut, en conformité avec les règlements de la Commission, mettre l'employé en disponibilité (cette décision n'est pas sujette à appel).

Lexique de la catégorie de la gestion

Généralités

• Catégorie de la gestion
Catégorie professionnelle, divisée en deux groupes, qui englobe les cadres chargés de l'élaboration des politiques, de la conception et de la direction des programmes, de la conception et du fonctionnement des systèmes de gestion, et de la gestion du personnel, des finances et des relations publiques.

• Groupe de la direction
Groupe professionnel supérieur de la catégorie de la gestion, qui comprend cinq niveaux et qui inclut la plupart des sous-ministres adjoints.

• Groupe de la gestion supérieure
Groupe professionnel inférieur de la catégorie de la gestion, qui ne comprend qu'un seul niveau.

Types de nomination

• Promotion
Nomination d'un employé à un poste de niveau supérieur au sein du même groupe professionnel ou d'un autre groupe dont le maximum de l'échelle de traitement est supérieur à celui du poste que l'employé occupait auparavant.

• Redéploiement
Nomination intraministérielle ou interministérielle d'un cadre, qui ne donne pas lieu à un changement de niveau ou de groupe professionnel.

• Mutation régressive
Nomination d'un employé à un poste de niveau inférieur au sein du même groupe professionnel ou d'un autre groupe dont le maximum de l'échelle de traitement est inférieur à celui du poste que l'employé occupait auparavant.

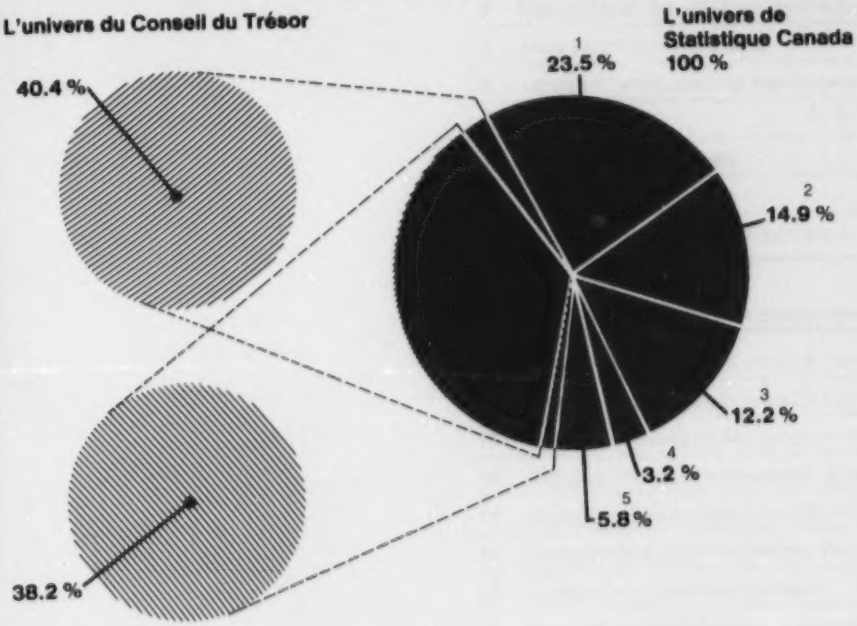
• Rétrogradation
Nomination d'un employé à un poste dont le maximum de l'échelle de traitement est inférieur à celui du poste qu'il occupait auparavant et ce, pour des raisons d'incompétence ou d'incapacité et par suite d'une recommandation en ce sens par le ministère, conformément à l'article 31 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*.

L'emploi dans l'Administration fédérale, décembre 1983

Statistique Canada : L'emploi dans l'Administration fédérale selon Statistique Canada		**580,731**
Moins :		
• Employés des entreprises publiques	136,293	
• Personnel militaire de la Défense nationale	86,381	
• Employés de Postes Canada	70,829	
• Membres de la Gendarmerie royale du Canada	18,603	
• Employés des autres sociétés et organismes dont le Conseil du Trésor du Canada n'est pas l'employeur	33,759	
	345,865	– 345,865
Conseil du Trésor : Employés de la fonction publique fédérale pour lesquels le Conseil du Trésor fait office d'employeur*		**234,866**
Plus :		
• Commission des relations de travail dans la Fonction publique	166	
• Programme des carrières du Grand Nord — Commission de la Fonction publique	45	
	211	+211
Moins :		
• Employés qui ne sont pas nommés par la Commission de la Fonction publique	1,886	
• Employés nommés pour moins de six mois	11,147	
	13,033	– 13,033
Commission de la Fonction publique : L'emploi dans l'Administration fédérale selon la Commission de la Fonction publique		**222,044**

* Comprend les employés de ministères et organismes énumérés dans la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*.

L'emploi dans l'Administration fédérale, décembre 1983
(Selon Statistique Canada, le Conseil du Trésor du Canada et la Commission de la Fonction publique)



Légende

1 Employés des entreprises publiques

2 Personnel militaire de la Défense nationale

3 Employés de Postes Canada

4 Membres de la Gendarmerie royale du Canada

5 Employés des autres sociétés et organismes dont le Conseil du Trésor n'est pas l'employeur

6 Employés de la fonction publique fédérale pour lesquels le Conseil du Trésor fait office d'employeur (ministères et organismes énumérés dans la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*)

Liste des tableaux

Effectif

1	Modalité d'emploi	55
2	Lieu de travail (Canada et étranger) et sexe	56
3	Lieu de travail (Canada et étranger) et groupe linguistique	56
4	Ministère d'affectation et sexe	57
5	Ministère d'affectation et groupe linguistique	59
6	Âge et sexe	61
7	Âge et groupe linguistique	61
8	Traitement annuel et sexe	62
9	Traitement annuel et groupe linguistique	62

Effectif et catégories professionnelles

10	Catégorie professionnelle, modalité d'emploi et sexe	64
11	Catégorie professionnelle, modalité d'emploi et groupe linguistique	66
12	Catégorie et groupe professionnels, et sexe	68
13	Catégorie et groupe professionnels, et groupe linguistique	70
14	Catégorie professionnelle et lieu de travail	72
15	Catégorie de la gestion et femmes, francophones et autochtones	72
16	Catégorie de la gestion et femmes	73
17	Catégorie des scientifiques et spécialistes et femmes	74
18	Catégorie de l'administration et du service extérieur et femmes	75
19	Catégorie des techniciens et femmes	76
20	Catégorie du soutien administratif et femmes	77
21	Catégorie de l'exploitation et femmes	78
22	Catégorie de la gestion et francophones	79
23	Catégorie des scientifiques et spécialistes et francophones	80
24	Catégorie de l'administration et du service extérieur et francophones	81
25	Catégorie des techniciens et francophones	82
26	Catégorie du soutien administratif et francophones	83
27	Catégorie de l'exploitation et francophones	84
28	Statut linguistique du poste, catégorie professionnelle et groupe linguistique	85

Nominations

29	Nominations et modalité d'emploi	86
30	Nominations et catégorie professionnelle	87
31	Nominations et mobilité professionnelle	88
32	Nominations et mode de sélection	89
33	Nominations, lieu de travail et sexe	90
34	Nominations, lieu de travail et groupe linguistique	91
35	Nominations, catégorie professionnelle, statut linguistique du poste et groupe linguistique	92
36	Nominations et postes bilingues (dotation impérative)	94
37	Nominations et postes bilingues (dotation non impérative)	95
38	Nominations et diplômés d'universités	96
39	Nominations, candidatures et diplômés d'universités	96
40	Nominations, candidatures et diplômés de collèges communautaires et de cégeps	97
41	Nominations et Programme d'emplois d'été axés sur la carrière	97

Appels

42	Appels et variation annuelle	98
43	Appels et catégorie professionnelle	98
44	Appels et ministère	99
45	Appels, provenance des nominations et méthode de sélection	100

Cessations d'emploi

46	Mises en disponibilité, catégorie professionnelle et sexe	100
47	Mises en disponibilité, catégorie professionnelle et groupe linguistique	100
48	Cessations d'emploi et motifs	101
49	Cessations d'emploi, catégorie professionnelle et sexe	102
50	Cessations d'emploi, catégorie professionnelle et groupe linguistique	104

Formation

51	Formation professionnelle et lieu des cours	106
52	Formation professionnelle et langue d'enseignement	106
53	Formation professionnelle et catégorie professionnelle	106
54	Formation linguistique (cours de base continus)	107
55	Formation linguistique (autres cours)	107

Tableaux

Tableau 1

Modalité d'emploi

Nombre d'employés selon la modalité d'emploi, 1982 et 1983

Modalité d'emploi	1982	1983
Temps plein		
• Période indéterminée	203,262	203,615
• Saisonnier	1,326	1,150
• Période déterminée	14,798	13,792
Total	**219,386**	**218,557**
Temps partiel		
• Période indéterminée	2,366	2,710
• Saisonnier	97	83
• Période déterminée	732	694
Total	**3,195**	**3,487**
Grand total[a]	**222,582**	**222,044**

[a]Dans 1 cas en 1982, les documents de paye ne précisent pas la modalité d'emploi.

Note : Les personnes embauchées pour une période de moins de six mois sont exclues des statistiques dont rendent compte les tableaux. En décembre 1983, on en compte 11,147.

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 2

Lieu de travail (Canada et étranger) et sexe

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le lieu de travail et le sexe, 1982 et 1983

	1982				1983			
	Hommes	Femmes			Hommes	Femmes		
Lieu de travail	N.	N.	%	Total[a]	N.	N.	%	Total
Terre-Neuve	3,997	1,373	25.6	5,370	3,980	1,413	26.2	5,393
Île-du-Prince-Édouard	1,108	530	32.4	1,638	1,156	604	34.3	1,760
Nouvelle-Écosse	10,391	3,631	25.9	14,023	10,322	3,802	26.9	14,124
Nouveau-Brunswick	4,782	2,668	35.8	7,450	4,716	2,725	36.6	7,441
Québec (sauf RCN)	19,915	11,551	36.7	31,466	19,891	11,886	37.4	31,777
Québec (RCN)	8,791	8,231	48.4	17,022	8,807	8,346	48.7	17,153
Ontario (sauf RCN)	21,311	15,348	41.9	36,660	20,988	15,167	41.9	36,155
Ontario (RCN)	30,216	24,804	45.1	55,020	30,165	24,832	45.2	54,997
Manitoba	5,712	4,626	44.7	10,338	5,508	4,226	43.4	9,734
Saskatchewan	3,380	2,608	43.6	5,988	3,333	2,579	43.6	5,912
Alberta	7,625	5,396	41.4	13,021	7,661	5,367	41.2	13,028
Colombie-Britannique	12,797	7,603	37.3	20,400	12,724	7,676	37.6	20,400
Yukon	448	495	52.5	943	447	508	53.2	955
Territoires du Nord-Ouest	842	666	44.2	1,508	832	674	44.8	1,506
Étranger	1,343	392	22.6	1,735	1,328	381	22.3	1,709
Total	**132,658**	**89,922**	**40.4**	**222,582**	**131,858**	**90,186**	**40.6**	**222,044**

[a]Dans 2 cas en 1982, les documents de paye ne précisent pas le sexe de l'employé.

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 3

Lieu de travail (Canada et étranger) et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le lieu de travail et le groupe linguistique, 1982 et 1983

	1982					1983				
	Anglophones	Francophones		Anglophones et francophones		Anglophones	Francophones		Anglophones et francophones	
Lieu de travail	N.	N.	%		Total[a]	N.	N.	%		Total[a]
Terre-Neuve	5,261	49	0.9	5,310	5,370	5,297	51	1.0	5,348	5,393
Île-du-Prince-Édouard	1,511	111	6.8	1,622	1,638	1,600	147	8.4	1,747	1,760
Nouvelle-Écosse	13,471	444	3.2	13,915	14,023	13,548	489	3.5	14,037	14,124
Nouveau-Brunswick	5,606	1,752	23.8	7,358	7,450	5,523	1,902	25.6	7,425	7,441
Québec (sauf RCN)	2,044	29,212	93.5	31,256	31,466	1,984	29,508	93.7	31,492	31,777
Québec (RCN)	9,634	7,344	43.3	16,978	17,022	9,587	7,546	44.0	17,133	17,153
Ontario (sauf RCN)	34,837	1,563	4.3	36,400	36,660	34,296	1,682	4.7	35,978	36,155
Ontario (RCN)	37,359	17,331	31.7	54,690	55,020	37,091	17,684	32.3	54,775	54,997
Manitoba	9,853	284	2.8	10,137	10,338	9,262	318	3.3	9,580	9,734
Saskatchewan	5,678	56	1.0	5,734	5,988	5,732	61	1.1	5,793	5,912
Alberta	12,671	239	1.9	12,910	13,021	12,693	271	2.1	12,964	13,028
Colombie-Britannique	20,019	209	1.0	20,228	20,400	20,045	225	1.1	20,270	20,400
Yukon	898	13	1.4	911	943	918	16	1.7	934	955
Territoires du Nord-Ouest	1,418	58	3.9	1,476	1,508	1,409	79	5.3	1,488	1,506
Étranger	1,290	434	25.2	1,724	1,735	1,266	438	25.7	1,704	1,709
Total	**161,550**	**59,099**	**26.8**	**220,649**	**222,582**	**160,251**	**60,417**	**27.4**	**220,668**	**222,044**

[a]Dans 1,933 cas en 1982 et 1,376 en 1983, la première langue officielle de l'employé n'a pas été précisée. Voir la note technique.

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 4

Ministère d'affectation et sexe

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le ministère d'affectation et le sexe, 1982 et 1983

	1982				1983			
	Hommes	Femmes			Hommes	Femmes		
Ministère d'affectation	N.	N.	%	Total[a]	N.	N.	%	Total
Défense nationale (civils)	23,700	10,496	30.7	34,197	23,567	10,707	31.2	34,274
Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)	13,879	11,927	46.2	25,806	13,768	11,773	46.1	25,541
Emploi et Immigration	9,563	14,851	60.8	24,414	9,679	15,089	60.9	24,768
Transports	16,966	3,909	18.7	20,875	16,927	4,011	19.2	20,938
Environnement	7,881	2,831	26.4	10,712	7,804	2,788	26.3	10,592
Approvisionnements et Services	4,981	5,079	50.5	10,060	5,005	5,136	50.6	10,141
Service correctionnel du Canada	7,743	2,153	21.8	9,896	7,724	2,401	23.7	10,125
Agriculture	7,126	2,592	26.7	9,718	6,981	2,567	26.9	9,548
Santé nationale et Bien-être social	3,291	5,713	63.4	9,004	3,312	5,722	63.3	9,034
Travaux publics	6,616	2,055	23.7	8,672	6,441	2,019	23.9	8,460
Affaires indiennes et du Nord canadien	2,922	3,026	50.9	5,948	2,898	2,975	50.7	5,873
Pêches et Océans	4,204	1,400	25.0	5,604	4,150	1,385	25.0	5,535
Énergie, Mines et Ressources	3,190	1,473	31.6	4,663	3,275	1,598	32.8	4,873
Statistique Canada	2,201	2,505	53.2	4,706	2,135	2,422	53.1	4,557
Affaires extérieures	2,535	1,487	37.0	4,022	2,693	1,633	37.7	4,326
Gendarmerie royale du Canada[b]	707	2,996	80.9	3,703	712	2,967	80.6	3,679
Affaires des anciens combattants	1,769	2,328	56.8	4,097	1,588	1,914	54.7	3,502
Secrétariat d'État du Canada	1,156	2,026	63.7	3,182	1,093	2,000	64.7	3,093
Industrie et Commerce[c]	1,016	778	43.4	1,794	1,429	1,134	44.2	2,563
Consommation et Corporations	1,382	1,017	42.4	2,399	1,413	1,064	43.0	2,477
Commission de la Fonction publique	983	1,508	60.5	2,491	967	1,477	60.4	2,444
Communications	1,453	800	35.5	2,253	1,460	798	35.3	2,258
Justice	587	719	55.1	1,306	590	741	55.7	1,331
Agence canadienne de développement international	608	539	47.0	1,147	559	530	48.7	1,089
Musées nationaux du Canada	564	412	42.2	976	571	442	43.6	1,013
Finances	419	382	47.7	801	448	389	46.5	837
Travail	369	424	53.5	793	381	417	52.3	798
Commission canadienne des grains	610	173	22.1	783	601	187	23.7	788
Commission canadienne des transports	455	311	40.6	766	466	321	40.8	787
Archives publiques du Canada	452	325	41.8	777	454	329	42.0	783
Conseil du Trésor (Secrétariat)	429	364	45.9	793	425	351	45.2	776
Bibliothèque nationale du Canada	162	386	70.4	548	157	387	71.1	544
Office national de l'énergie	268	163	37.8	431	271	169	38.4	440
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	216	195	47.4	411	218	186	46.0	404
Bureau du Conseil privé	134	196	59.4	330	143	211	59.6	354
Commission canadienne des pensions	100	226	69.3	326	104	203	66.1	307
Solliciteur général	118	149	55.8	267	113	146	56.4	259
Commission nationale des libérations conditionnelles	70	180	72.0	250	70	182	72.2	252
Département d'État au Développement économique	82	82	50.0	164	113	129	53.3	242
Département des Assurances	130	72	35.6	202	128	71	35.7	199
Administration du rétablissement agricole des Prairies	93	90	49.2	183	90	97	51.9	187
Office de l'établissement agricole des anciens combattants	87	101	53.7	188	78	90	53.6	168
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	79	89	53.0	168	75	91	54.8	166
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	117	65	35.7	182	107	57	34.8	164
Cour fédérale	67	83	55.3	150	67	86	56.2	153

suite du tableau 4

	1982				1983			
	Hommes	Femmes			Hommes	Femmes		
Ministère d'affectation	N.	N.	%	Total[a]	N.	N.	%	Total
Agence d'examen de l'investissement étranger	75	58	43.6	133	66	63	48.8	129
Bureau du Commissaire aux langues officielles	58	76	56.7	134	60	65	52.0	125
Commission canadienne des droits de la personne	46	75	62.0	121	44	76	63.3	120
Sciences et Technologie	79	78	49.7	157	64	53	45.3	117
Département d'État au Développement social	31	42	57.5	73	34	65	65.7	99
Bureau de services juridiques des pensions	35	63	64.3	98	38	58	60.4	96
Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général	37	54	59.3	91	37	53	58.9	90
Conseil canadien des relations de travail	28	50	64.1	78	28	53	65.4	81
Bureau du Directeur général des élections	42	25	37.3	67	50	26	34.2	76
Bureau des relations fédérales-provinciales	33	33	50.0	66	34	31	47.7	65
Cour suprême	30	33	52.4	63	30	33	52.4	63
Commission d'appel de l'immigration	18	35	66.0	53	18	36	66.7	54
Commission des allocations aux anciens combattants	12	6	33.3	18	26	23	46.9	49
Commission de la réforme du droit du Canada	11	31	73.8	42	11	30	73.2	41
Commission mixte internationale	18	20	52.6	38	19	19	50.0	38
Commission de révision de l'impôt	11	22	66.7	33	10	24	70.6	34
Commission du tarif	13	12	48.0	25	19	10	34.5	29
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	21	100.0	21	1	24	96.0	25
Secrétariat des conférences intergouvernementales	8	10	55.6	18	9	15	62.5	24
Commission sur les pratiques restrictives du commerce	6	12	66.7	18	5	12	70.6	17
Conseil de révision des pensions	5	12	70.6	17	2	14	87.5	16
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	1	8	88.9	9	3	11	78.6	14
Expansion économique régionale[c]	581	470	44.7	1,051	0	0	0.0	0
Total	**132,658**	**89,922**	**40.4**	**222,582**	**131,858**	**90,186**	**40.6**	**222,044**

[a] Dans 2 cas en 1982, les documents de paye ne précisent pas le sexe de l'employé.
[b] Employés assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* seulement
[c] En 1983, Expansion économique régionale a été intégré à Industrie et Commerce.

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 5

Ministère d'affectation et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le ministère d'affectation et le groupe linguistique, 1982 et 1983

	1982					1983				
Ministère d'affectation	Anglophones	Francophones		Anglophones et francophones	Total[a]	Anglophones	Francophones		Anglophones et francophones	Total[a]
	N.	N.	%			N.	N.	%		
Défense nationale (civils)	27,330	6,648	19.6	33,978	34,197	27,214	6,712	19.8	33,926	34,274
Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)	19,208	6,566	25.5	25,774	25,806	18,887	6,639	26.0	25,526	25,541
Emploi et Immigration	16,057	8,045	33.4	24,102	24,414	16,342	8,362	33.8	24,704	24,768
Transports	16,192	4,581	22.1	20,773	20,875	16,229	4,652	22.3	20,881	20,938
Environnement	8,612	2,043	19.2	10,655	10,712	8,432	2,133	20.2	10,565	10,592
Approvisionnements et Services	6,136	3,839	38.5	9,975	10,060	6,162	3,921	38.9	10,083	10,141
Service correctionnel du Canada	6,706	3,172	32.1	9,878	9,896	6,860	3,251	32.2	10,111	10,125
Agriculture	7,576	2,032	21.1	9,608	9,718	7,435	2,065	21.7	9,500	9,548
Santé nationale et Bien-être social	6,898	1,969	22.2	8,867	9,004	6,807	2,019	22.9	8,826	9,034
Travaux publics	6,342	2,266	26.3	8,608	8,672	6,146	2,246	26.8	8,392	8,460
Affaires indiennes et du Nord canadien	4,753	816	14.7	5,569	5,948	4,847	868	15.2	5,715	5,873
Pêches et Océans	4,965	629	11.2	5,594	5,604	4,859	671	12.1	5,530	5,535
Énergie, Mines et Ressources	3,589	1,065	22.9	4,654	4,663	3,729	1,135	23.3	4,864	4,873
Statistique Canada	3,015	1,612	34.8	4,627	4,706	2,880	1,607	35.8	4,487	4,557
Affaires extérieures	2,891	1,104	27.6	3,995	4,022	3,085	1,214	28.2	4,299	4,326
Gendarmerie royale du Canada[b]	2,870	820	22.2	3,690	3,703	2,846	829	22.6	3,675	3,679
Affaires des anciens combattants	2,598	1,477	36.2	4,075	4,097	1,964	1,515	43.5	3,479	3,502
Secrétariat d'État du Canada	1,005	2,176	68.4	3,181	3,182	949	2,144	69.3	3,093	3,093
Industrie et Commerce[c]	1,386	392	22.0	1,778	1,794	1,787	745	29.4	2,532	2,563
Consommation et Corporations	1,533	855	35.8	2,388	2,399	1,540	934	37.8	2,474	2,477
Commission de la Fonction publique	953	1,515	61.4	2,468	2,491	914	1,517	62.4	2,431	2,444
Communications	1,590	660	29.3	2,250	2,253	1,583	672	29.8	2,255	2,258
Justice	873	428	32.9	1,301	1,306	888	438	33.0	1,326	1,331
Agence canadienne de développement international	542	605	52.7	1,147	1,147	497	592	54.4	1,089	1,089
Musées nationaux du Canada	671	304	31.2	975	976	696	317	31.3	1,013	1,013
Finances	527	269	33.8	796	801	556	280	33.5	836	837
Travail	565	228	28.8	793	793	553	245	30.7	798	798
Commission canadienne des grains	719	44	5.8	763	783	707	47	6.2	754	788
Commission canadienne des transports	537	227	29.7	764	766	534	252	32.1	786	787
Archives publiques du Canada	486	291	37.5	777	777	488	295	37.7	783	783
Conseil du Trésor (Secrétariat)	529	261	33.0	790	793	519	255	32.9	774	776
Bibliothèque nationale du Canada	352	196	35.8	548	548	345	199	36.6	544	544
Office national de l'énergie	360	67	15.7	427	431	365	71	16.3	436	440
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	205	203	49.8	408	411	203	200	49.6	403	404
Bureau du Conseil privé	173	154	47.1	327	330	181	164	47.5	345	354
Commission canadienne des pensions	244	80	24.7	324	326	237	69	22.5	306	307
Solliciteur général	180	80	30.8	260	267	182	73	28.6	255	259
Commission nationale des libérations conditionnelles	150	100	40.0	250	250	149	103	40.9	252	252
Département d'État au Développement économique	107	49	31.4	156	164	157	85	35.1	242	242
Département des Assurances	153	48	23.9	201	202	150	49	24.6	199	199
Administration du rétablissement agricole des Prairies	150	0	0.0	150	183	161	0	0.0	161	187
Office de l'établissement agricole des anciens combattants	166	20	10.8	186	188	153	15	8.9	168	168
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	79	78	49.7	157	168	80	79	49.7	159	166
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	133	49	26.9	182	182	119	45	27.4	164	164

suite du tableau 5

Ministère d'affectation	1982 Anglophones N.	1982 Francophones N.	1982 Francophones %	1982 Anglophones et francophones	1982 Total[a]	1983 Anglophones N.	1983 Francophones N.	1983 Francophones %	1983 Anglophones et francophones	1983 Total[a]
Cour fédérale	67	57	46.0	124	150	77	76	49.7	153	153
Agence d'examen de l'investissement étranger	108	25	18.8	133	133	105	24	18.6	129	129
Bureau du Commissaire aux langues officielles	31	102	76.7	133	134	33	92	73.6	125	125
Commission canadienne des droits de la personne	79	39	33.1	118	121	80	40	33.3	120	120
Sciences et Technologie	96	61	38.9	157	157	79	38	32.5	117	117
Département d'État au Développement social	43	30	41.1	73	73	63	36	36.4	99	99
Bureau de services juridiques des pensions	80	18	18.4	98	98	79	17	17.7	96	96
Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général	39	51	56.7	90	91	36	53	59.6	89	90
Conseil canadien des relations de travail	29	49	62.8	78	78	29	52	64.2	81	81
Bureau du Directeur général des élections	16	51	76.1	67	67	23	53	69.7	76	76
Bureau des relations fédérales-provinciales	33	33	50.0	66	66	30	35	53.8	65	65
Cour suprême	21	32	60.4	53	63	27	36	57.1	63	63
Commission d'appel de l'immigration	34	18	34.6	52	53	37	17	31.5	54	54
Commission des allocations aux anciens combattants	13	5	27.8	18	18	32	17	34.7	49	49
Commission de la réforme du droit du Canada	17	25	59.5	42	42	16	25	61.0	41	41
Commission mixte internationale	13	0	0.0	13	38	14	0	0.0	14	38
Commission de révision de l'impôt	13	20	60.6	33	33	14	20	58.8	34	34
Commission du tarif	7	4	36.4	11	25	19	8	29.6	27	29
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	12	7	36.8	19	21	13	12	48.0	25	25
Secrétariat des conférences intergouvernementales	4	14	77.8	18	18	7	17	70.8	24	24
Commission sur les pratiques restrictives du commerce	10	8	44.4	18	18	9	8	47.1	17	17
Conseil de révision des pensions	9	8	47.1	17	17	8	7	46.7	15	16
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	1	8	88.9	9	9	4	10	71.4	14	14
Expansion économique régionale[c]	669	371	35.7	1,040	1,051	0	0	0.0	0	0
Total	**161,550**	**59,099**	**26.8**	**220,649**	**222,582**	**160,251**	**60,417**	**27.4**	**220,668**	**222,044**

[a] Dans 1,933 cas en 1982 et 1,376 en 1983, la première langue officielle de l'employé n'a pas été précisée. Voir la note technique.
[b] Employés assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* seulement
[c] En 1983, Expansion économique régionale a été intégré à Industrie et Commerce.

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 6

Âge et sexe

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le groupe d'âge et le sexe, 1982 et 1983

	1982				1983			
	Hommes	Femmes			Hommes	Femmes		
Groupe d'âge	N.	N.	%	Total[a]	N.	N.	%	Total
Moins de 20 ans	378	1,028	73.1	1,406	181	486	72.9	667
20—24	6,395	12,350	65.9	18,745	5,530	10,706	65.9	16,236
25—29	16,135	18,825	53.8	34,960	15,172	18,552	55.0	33,724
30—34	22,915	16,744	42.2	39,659	22,584	17,592	43.8	40,176
35—39	19,904	11,229	36.1	31,134	21,659	12,591	36.8	34,250
40—44	14,965	8,103	35.1	23,068	15,646	8,617	35.5	24,263
45—49	14,028	6,908	33.0	20,936	13,957	7,079	33.7	21,036
50—54	14,912	6,199	29.4	21,112	14,815	6,172	29.4	20,987
55—59	13,567	5,391	28.4	18,958	13,058	5,170	28.4	18,228
60—64	9,246	3,073	24.9	12,319	8,988	3,129	25.8	12,117
65 et plus	207	61	22.8	268	260	86	24.9	346
Total[b]	**132,658**	**89,922**	**40.4**	**222,582**	**131,858**	**90,186**	**40.6**	**222,044**

[a]Dans 2 cas en 1982, les documents de paye ne précisent pas le sexe de l'employé.
[b]Dans 17 cas en 1982 et 14 en 1983, les documents de pension de retraite ne précisent pas la date de naissance de l'employé.

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 7

Âge et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le groupe d'âge et le groupe linguistique, 1982 et 1983

	1982					1983				
	Anglophones	Francophones		Anglophones et francophones		Anglophones	Francophones		Anglophones et francophones	
Groupe d'âge	N.	N.	%		Total[a]	N.	N.	%		Total[a]
Moins de 20 ans	830	519	38.5	1,349	1,406	382	263	40.8	645	667
20—24	11,992	6,465	35.0	18,457	18,745	10,216	5,799	36.2	16,015	16,236
25—29	23,416	11,161	32.3	34,577	34,960	22,239	11,224	33.5	33,463	33,724
30—34	27,646	11,683	29.7	39,329	39,659	27,869	12,037	30.2	39,906	40,176
35—39	22,396	8,520	27.6	30,916	31,134	24,425	9,674	28.4	34,099	34,250
40—44	17,132	5,744	25.1	22,876	23,068	17,877	6,259	25.9	24,136	24,263
45—49	16,047	4,752	22.8	20,799	20,936	16,103	4,851	23.2	20,954	21,036
50—54	16,328	4,642	22.1	20,970	21,112	16,149	4,731	22.7	20,880	20,987
55—59	15,339	3,508	18.6	18,847	18,958	14,667	3,489	19.2	18,156	18,228
60—64	10,189	2,071	16.9	12,260	12,319	10,020	2,049	17.0	12,069	12,117
65 ans et plus	223	32	12.5	255	268	294	41	12.2	335	346
Total[b]	**161,550**	**59,099**	**26.8**	**220,649**	**222,582**	**160,251**	**60,417**	**27.4**	**220,668**	**222,044**

[a]Dans 1,933 cas en 1982 et 1,376 en 1983, la première langue officielle de l'employé n'a pas été précisée. Voir la note technique.
[b]Dans 17 cas en 1982 et 14 en 1983, les documents de pension de retraite ne précisent pas la date de naissance de l'employé.

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 8

Traitement annuel et sexe

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés à temps plein, période indéterminée, selon le traitement annuel et le sexe, en dollars courants et en dollars constants, 1982 et 1983

	1982 (dollars courants)				1983 (dollars courants)			
	Hommes	Femmes			Hommes	Femmes		
Traitement annuel[b]	N.	N.	%	Total[c]	N.	N.	%	Total
Moins de $ 20,000	19,503	37,154	65.6	56,658	13,758	29,993	68.6	43,751
20,000—29,999	57,792	34,151	37.1	91,944	51,914	38,473	42.6	90,387
30,000—39,999	26,801	5,719	17.6	32,520	32,278	8,273	20.4	40,551
40,000—49,999	14,214	1,185	7.7	15,399	16,821	1,917	10.2	18,738
50,000—59,999	5,244	229	4.2	5,473	7,595	394	4.9	7,989
60,000 et plus	1,218	50	3.9	1,268	2,117	82	3.7	2,199
Total	**124,772**	**78,488**	**38.6**	**203,262**	**124,483**	**79,132**	**38.9**	**203,615**
Autres[d]	7,886	11,434	59.2	19,320	7,375	11,054	60.0	18,429
Grand total	**132,658**	**89,922**	**40.4**	**222,582**	**131,858**	**90,186**	**40.6**	**222,044**

[a]La période de base utilisée pour le calcul des dollars constants est l'année 1981. Les moyennes annuelles de l'indice du prix à la consommation publiées par Statistique Canada ont été utilisées pour déterminer les traitements annuels de 1982 et de 1983 exprimés en dollars constants de 1981.
[b]Selon le taux de traitement annuel des employés au 31 décembre de l'année mentionnée.
[c]Dans 2 cas en 1982, les documents de paye ne précisent pas le sexe de l'employé.
[d]Comprend les employés dont la modalité d'emploi est autre que temps plein, période indéterminée.

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 9

Traitement annuel et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés à temps plein, période indéterminée, selon le traitement annuel et le groupe linguistique, en dollars courants et en dollars constants, 1982 et 1983

	1982 (dollars courants)					1983 (dollars courants)				
	Anglophones	Francophones		Anglophones et francophones		Anglophones	Francophones		Anglophones et francophones	
Traitement annuel[b]	N.	N.	%		Total[c]	N.	N.	%		Total[c]
Moins de $ 20,000	39,647	16,641	29.6	56,288	56,658	29,997	13,582	31.2	43,579	43,751
20,000—29,999	67,026	24,452	26.7	91,478	91,944	65,329	24,766	27.5	90,095	90,387
30,000—39,999	23,994	8,361	25.8	32,355	32,520	29,866	10,588	26.2	40,454	40,551
40,000—49,999	12,321	3,017	19.7	15,338	15,399	14,563	4,128	22.1	18,691	18,738
50,000—59,999	4,583	848	15.6	5,431	5,473	6,638	1,334	16.7	7,972	7,989
60,000 et plus	992	249	20.1	1,241	1,268	1,743	429	19.8	2,172	2,199
Total	**148,563**	**53,568**	**26.5**	**202,131**	**203,262**	**148,136**	**54,827**	**27.0**	**202,963**	**203,615**
Autres[d]	12,987	5,531	29.9	18,518	19,320	12,115	5,590	31.6	17,705	18,429
Grand total	**161,550**	**59,099**	**26.8**	**220,649**	**222,582**	**160,251**	**60,417**	**27.4**	**220,668**	**222,044**

[a]La période de base utilisée pour le calcul des dollars constants est l'année 1981. Les moyennes annuelles de l'indice du prix à la consommation publiées par Statistique Canada ont été utilisées pour déterminer les traitements annuels de 1982 et de 1983 exprimés en dollars constants de 1981.
[b]Selon le taux de traitement annuel des employés au 31 décembre de l'année mentionnée.
[c]Dans 1,933 cas en 1982 et 1,376 en 1983, la première langue officielle de l'employé n'a pas été précisée. Voir la note technique.
[d]Comprend les employés dont la modalité d'emploi est autre que temps plein, période indéterminée.

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

1982 (dollars constants)[a]				1983 (dollars constants)[a]			
Hommes	Femmes			Hommes	Femmes		
N.	N.	%	Total[c]	N.	N.	%	Total
30,187	51,531	63.1	81,719	27,351	49,891	64.6	77,242
59,711	22,838	27.7	82,550	58,952	24,198	29.1	83,150
21,134	3,368	13.7	24,502	22,920	4,106	15.2	27,026
11,069	641	5.5	11,710	12,324	816	6.2	13,140
2,259	100	4.2	2,359	2,499	109	4.2	2,608
412	10	2.4	422	437	12	2.7	449
124,772	**78,488**	**38.6**	**203,262**	**124,483**	**79,132**	**38.9**	**203,615**
7,886	11,434	59.2	19,320	7,375	11,054	60.0	18,429
132,658	**89,922**	**40.4**	**222,582**	**131,858**	**90,186**	**40.6**	**222,044**

1982 (dollars constants)[a]					1983 (dollars constants)[a]				
Anglophones	Francophones		Anglophones et Francophones		Anglophones	Francophones		Anglophones et Francophones	
N.	N.	%		Total[c]	N.	N.	%		Total[c]
57,524	23,672	29.2	81,196	81,719	53,826	23,120	30.0	76,946	77,242
60,767	21,393	26.0	82,160	82,550	61,018	21,909	26.4	82,927	83,150
18,282	6,092	25.0	24,374	24,502	19,940	7,009	26.0	26,949	27,026
9,762	1,907	16.3	11,669	11,710	10,869	2,246	17.1	13,115	13,140
1,905	417	18.0	2,322	2,359	2,131	452	17.5	2,583	2,608
323	87	21.2	410	422	352	91	20.5	443	449
148,563	**53,568**	**26.5**	**202,131**	**203,262**	**148,136**	**54,827**	**27.0**	**202,963**	**203,615**
12,987	5,531	29.9	18,518	19,320	12,115	5,590	31.6	17,705	18,429
161,550	**59,099**	**26.8**	**220,649**	**222,582**	**160,251**	**60,417**	**27.4**	**220,668**	**222,044**

Tableau 10

Catégorie professionnelle, modalité d'emploi et sexe
Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi et le sexe, 1982 et 1983

		1982				1983			
		Hommes	Femmes			Hommes	Femmes		
Catégorie professionnelle	Modalité d'emploi	N.	N.	%	Total[a]	N.	N.	%	Total
Gestion	Temps plein								
	• Période indéterminée	2,988	171	5.4	3,159	3,622	226	5.9	3,848
	• Saisonnier	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0
	• Période déterminée	15	1	6.3	16	18	1	5.3	19
	Total	3,003	172	5.4	3,175	3,640	227	5.9	3,867
	Temps partiel								
	• Période indéterminée	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0
	• Saisonnier	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0
	• Période déterminée	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0
	Total	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0
	Total[b]	**3,003**	**172**	**5.4**	**3,175**	**3,640**	**227**	**5.9**	**3,867**
Scientifiques et spécialistes	Temps plein								
	• Période indéterminée	16,717	4,506	21.2	21,223	16,729	4,456	21.0	21,185
	• Saisonnier	1	1	50.0	2	1	1	50.0	2
	• Période déterminée	587	395	40.2	982	602	433	41.8	1,035
	Total	17,305	4,902	22.1	22,207	17,332	4,890	22.0	22,222
	Temps partiel								
	• Période indéterminée	25	212	89.5	237	26	178	87.3	204
	• Saisonnier	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0
	• Période déterminée	17	36	67.9	53	13	45	77.6	58
	Total	42	248	85.5	290	39	223	85.1	262
	Total	**17,347**	**5,150**	**22.9**	**22,497**	**17,371**	**5,113**	**22.7**	**22,484**
Administration et service extérieur	Temps plein								
	• Période indéterminée	35,657	16,478	31.6	52 135	35,694	17,273	32.6	52,967
	• Saisonnier	3	3	50.0	6	7	4	36.4	11
	• Période déterminée	762	684	47.3	1,446	971	865	47.1	1,836
	Total	36,422	17,165	32.0	53,587	36,672	18,142	33.1	54,814
	Temps partiel								
	• Période indéterminée	49	395	89.0	444	78	514	86.8	592
	• Saisonnier	77	9	10.5	86	63	8	11.3	71
	• Période déterminée	31	36	53.7	67	25	39	60.9	64
	Total	157	440	73.7	597	166	561	77.2	727
	Total	**36,579**	**17,605**	**32.5**	**54,184**	**36,838**	**18,703**	**33.7**	**55,541**
Techniciens	Temps plein								
	• Période indéterminée	22,811	2,848	11.1	25,659	22,721	2,918	11.4	25,639
	• Saisonnier	297	42	12.4	339	230	26	10.2	256
	• Période déterminée	906	341	27.3	1,247	741	270	26.7	1,011
	Total	24,014	3,231	11.9	27,245	23,692	3,214	11.9	26,906
	Temps partiel								
	• Période indéterminée	4	41	91.1	45	7	52	88.1	59
	• Saisonnier	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0
	• Période déterminée	14	17	54.8	31	16	17	51.5	33
	Total	18	58	76.3	76	23	69	75.0	92
	Total	**24,032**	**3,289**	**12.0**	**27,321**	**23,715**	**3,283**	**12.2**	**26,998**

Catégorie professionnelle	Modalité d'emploi	1982 Hommes N.	1982 Femmes N.	1982 Femmes %	1982 Total[a]	1983 Hommes N.	1983 Femmes N.	1983 Femmes %	1983 Total
Total (catégories d'agents)	Temps plein								
	• Période indéterminée	78,344	24,002	23.5	102,346	78 730	24,871	24.0	103,601
	• Saisonnier	301	46	13.3	347	238	31	11.5	269
	• Période déterminée	2,264	1,420	38.5	3,684	2,330	1,568	40.2	3,898
	Total	80,909	25,468	23.9	106,377	81,298	26,470	24.6	107,768
	Temps partiel								
	• Période indéterminée	80	648	89.0	728	112	744	86.9	856
	• Saisonnier	77	9	10.5	86	63	8	11.3	71
	• Période déterminée	62	89	58.9	151	54	101	65.2	155
	Total	219	746	77.3	965	229	853	78.8	1,082
	Total	**81,128**	**26,214**	**24.4**	**107,342**	**81,527**	**27,323**	**25.1**	**108,850**
Soutien administratif	Temps plein								
	• Période indéterminée	11,193	49,753	81.6	60,946	10,964	49,594	81.9	60 558
	• Saisonnier	3	45	93.8	48	6	54	90.0	60
	• Période déterminée	1,319	6,891	83.9	8,210	1,215	6,081	83.3	7,296
	Total	12,515	56,689	81.9	69,204	12,185	55,729	82.1	67,914
	Temps partiel								
	• Période indéterminée	40	1,067	96.4	1,107	42	1,315	96.9	1,357
	• Saisonnier	0	1	100.0	1	0	2	100.0	2
	• Période déterminée	59	385	86.7	444	46	384	89.3	430
	Total	99	1,453	93.6	1,552	88	1,701	95.1	1,789
	Total	**12,615**	**58,142**	**82.2**	**70,757**	**12,273**	**57,430**	**82.4**	**69,703**
Exploitation	Temps plein								
	• Période indéterminée	35,132	4,622	11.6	39,756	34,691	4,563	11.6	39,254
	• Saisonnier	796	135	14.5	931	701	120	14.6	821
	• Période déterminée	2,687	215	7.4	2,902	2,387	204	7.9	2,591
	Total	38,615	4,972	11.4	43,589	37,779	4,887	11.5	42,666
	Temps partiel								
	• Période indéterminée	158	373	70.2	531	141	355	71.6	496
	• Saisonnier	2	8	80.0	10	2	8	80.0	10
	• Période déterminée	36	101	73.7	137	36	72	66.7	108
	Total	196	482	71.1	678	179	435	70.8	614
	Total	**38,811**	**5,454**	**12.3**	**44,267**	**37,958**	**5,322**	**12.3**	**43,280**
Toutes les catégories[c]	Temps plein								
	• Période indéterminée	124,772	78,468	38.6	203,262	124,483	79 132	38.9	203,615
	• Saisonnier	1,100	226	17.0	1,326	945	205	17.8	1,150
	• Période déterminée	6,271	8,527	57.6	14,798	5,934	7,858	57.0	13,792
	Total	132,143	87,241	39.8	219,386	131,362	87,195	39.9	218,557
	Temps partiel								
	• Période indéterminée	278	2,088	88.3	2,366	295	2,415	89.1	2,710
	• Saisonnier	79	18	18.6	97	65	18	21.7	83
	• Période déterminée	157	575	78.6	732	136	558	80.4	694
	Total	514	2,681	83.9	3,195	496	2,991	85.8	3,487
	Grand total[d]	**132,658**	**89,922**	**40.4**	**222,582**	**131,858**	**90,186**	**40.6**	**222,044**

[a]Dans 2 cas en 1982, les documents de paye ne précisent pas le sexe de l'employé.
[b]L'addition des totaux ne correspond pas au grand total; la différence est de 185 en 1982 et de 40 en 1983. Voir la note technique.
[c]Comprend 216 employés en 1982 et 211 en 1983 dont le poste n'est pas classé dans l'une ou l'autre des six catégories professionnelles.
[d]Dans 1 cas en 1982, les documents de paye ne précisent pas la modalité d'emploi.

Source: Catégorie de la gestion : Système d'information des ressources de gestion; autres catégories : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 11

Catégorie professionnelle, modalité d'emploi et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi et le groupe linguistique, 1982 et 1983

		1982					1983				
		Anglophones	Francophones		Anglophones et francophones		Anglophones	Francophones		Anglophones et francophones	
Catégorie professionnelle	Modalité d'emploi	N.	N.	%		Total[a]	N.	N.	%		Total[a]
Gestion	Temps plein										
	• Période indéterminée	2,545	614	19.4	3,159	3,159	3,090	758	19.7	3,848	3,848
	• Saisonnier	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
	• Période déterminée	12	4	25.0	16	16	16	3	15.8	19	19
	Total	2,557	618	19.5	3,175	3,175	3,106	761	19.7	3,867	3,867
	Temps partiel										
	• Période indéterminée	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
	• Saisonnier	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
	• Période déterminée	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
	Total	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
	Total[b]	**2,557**	**618**	**19.5**	**3,175**	**3,175**	**3,106**	**761**	**19.7**	**3,867**	**3,867**
Scientifiques et spécialistes	Temps plein										
	• Période indéterminée	16,580	4,373	20.9	20,953	21,223	16,516	4,491	21.4	21,007	21,185
	• Saisonnier	2	0	0.0	2	2	2	0	0.0	2	2
	• Période déterminée	720	214	22.9	934	982	760	249	24.7	1,009	1,035
	Total	17,302	4,587	21.0	21,889	22,207	17,278	4,740	21.5	22,018	22,222
	Temps partiel										
	• Période indéterminée	174	59	25.3	233	237	136	64	32.0	200	204
	• Saisonnier	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
	• Période déterminée	36	6	14.3	42	53	44	10	18.5	54	58
	Total	210	65	23.6	275	290	180	74	29.1	254	262
	Total	**17,512**	**4,652**	**21.0**	**22,164**	**22,497**	**17,458**	**4,814**	**21.6**	**22,272**	**22,484**
Administration et service extérieur	Temps plein										
	• Période indéterminée	37,245	14,646	28.2	51,891	52,135	37,554	15,309	29.0	52,863	52,967
	• Saisonnier	5	1	16.7	6	6	6	5	45.5	11	11
	• Période déterminée	949	459	32.6	1,408	1,446	1,204	598	33.2	1,802	1,836
	Total	38,199	15,106	28.3	53,305	53,587	38,764	15,912	29.1	54,676	54,814
	Temps partiel										
	• Période indéterminée	274	165	37.6	439	444	369	218	37.1	587	592
	• Saisonnier	69	12	14.8	81	86	58	13	18.3	71	71
	• Période déterminée	40	17	29.8	57	67	39	18	31.6	57	64
	Total	383	194	33.6	577	597	466	249	34.8	715	727
	Total	**38,582**	**15,300**	**28.4**	**53,882**	**54,184**	**39,230**	**16,161**	**29.2**	**55,391**	**55,541**
Techniciens	Temps plein										
	• Période indéterminée	20,514	5,042	19.7	25,556	25,659	20,466	5,121	20.0	25,587	25,639
	• Saisonnier	297	35	10.5	332	339	222	30	11.9	252	256
	• Période déterminée	934	285	23.4	1,219	1,247	775	211	21.4	986	1,011
	Total	21,745	5,362	19.8	27,107	27,245	21,463	5,362	20.0	26,825	26,906
	Temps partiel										
	• Période indéterminée	29	14	32.6	43	45	36	21	36.8	57	59
	• Saisonnier	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
	• Période déterminée	18	8	30.8	26	31	15	14	48.3	29	33
	Total	47	22	31.9	69	76	51	35	40.7	86	92
	Total	**21,792**	**5,384**	**19.8**	**27,176**	**27,321**	**21,514**	**5,397**	**20.1**	**26,911**	**26,998**

Catégorie professionnelle	Modalité d'emploi	1982					1983				
		Anglophones	Francophones		Anglophones et francophones	Total[a]	Anglophones	Francophones		Anglophones et francophones	Total[a]
		N.	N.	%			N.	N.	%		
Total (catégories d'agents)	Temps plein										
	• Période indéterminée	76,976	24,724	24.3	101,700	102,346	77,555	25,694	24.9	103,249	103,601
	• Saisonnier	304	36	10.6	340	347	230	35	13.2	265	269
	• Période déterminée	2,610	960	26.9	3,570	3,684	2,752	1,061	27.8	3,813	3,898
	Total	79,890	25,720	24.4	105,610	106,377	80,537	26,790	25.0	107,327	107,768
	Temps partiel										
	• Période indéterminée	479	238	33.2	717	728	542	303	35.9	845	856
	• Saisonnier	69	12	14.8	81	86	58	13	18.3	71	71
	• Période déterminée	94	31	24.8	125	151	98	42	30.0	140	155
	Total	642	281	30.4	923	965	698	358	33.9	1,056	1,082
	Total	**80,532**	**26,001**	**24.4**	**106,533**	**107,342**	**81,235**	**27,148**	**25.0**	**108,383**	**108,850**
Soutien administratif	Temps plein										
	• Période indéterminée	41,668	18,954	31.3	60,622	60,946	41,015	19,384	32.1	60,399	60,558
	• Saisonnier	43	3	6.5	46	48	48	12	20.0	60	60
	• Période déterminée	5,144	2,874	35.8	8,018	8,210	4,507	2,615	36.7	7,122	7,296
	Total	46,855	21,831	31.8	68,686	69,204	45,570	22,011	32.6	67,581	67,914
	Temps partiel										
	• Période indéterminée	625	387	38.2	1,012	1,107	790	484	38.0	1,274	1,357
	• Saisonnier	0	1	100.0	1	1	2	0	0.0	2	2
	• Période déterminée	285	75	20.8	360	444	267	87	24.6	354	430
	Total	910	463	33.7	1,373	1,552	1,059	571	35.0	1,630	1,789
	Total	**47,765**	**22,294**	**31.8**	**70,059**	**70,757**	**46,629**	**22,582**	**32.6**	**69,211**	**69,703**
Exploitation	Temps plein										
	• Période indéterminée	29,810	9,813	24.8	39,623	39,756	29,457	9,675	24.7	39,132	39,254
	• Saisonnier	727	184	20.2	911	931	630	182	22.4	812	821
	• Période déterminée	2,213	503	18.5	2,716	2,902	1,831	536	22.6	2,367	2,591
	Total	32,750	10,500	24.3	43,250	43,589	31,918	10,393	24.6	42,311	42,666
	Temps partiel										
	• Période indéterminée	336	179	34.8	515	531	299	187	38.5	486	496
	• Saisonnier	9	0	0.0	9	10	9	0	0.0	9	10
	• Période déterminée	48	47	49.5	95	137	48	28	36.8	76	108
	Total	393	226	36.5	619	678	356	215	37.7	571	614
	Total	**33,143**	**10,726**	**24.5**	**43,869**	**44,267**	**32,274**	**10,608**	**24.7**	**42,882**	**43,280**
Toutes les catégories[c]	Temps plein										
	• Période indéterminée	148,563	53,568	26.5	202,131	203,262	148,136	54,827	27.0	202,963	203,615
	• Saisonnier	1,074	223	17.2	1,297	1,326	908	229	20.1	1,137	1,150
	• Période déterminée	9,968	4,338	30.3	14,306	14,798	9,094	4,215	31.7	13,309	13,792
	Total	159,605	58,129	26.7	217,734	219,386	158,138	59,271	27.3	217,409	218,557
	Temps partiel										
	• Période indéterminée	1,440	804	35.8	2,244	2,366	1,631	975	37.4	2,606	2,710
	• Saisonnier	78	13	14.3	91	97	69	13	15.9	82	83
	• Période déterminée	427	153	26.4	580	732	413	158	27.7	571	694
	Total	1,945	970	33.3	2,915	3,195	2,113	1,146	35.2	3,259	3,487
	Grand total[d]	**161,550**	**59,099**	**26.8**	**220,649**	**222,582**	**160,251**	**60,417**	**27.4**	**220,668**	**222,044**

[a]Dans 1,933 cas en 1982 et 1,376 en 1983, la première langue officielle de l'employé n'a pas été précisée. Voir la note technique.

[b]L'addition des totaux ne correspond pas au grand total; la différence est de 165 en 1982 et 40 en 1983. Voir la note technique.

[c]Comprend 216 employés en 1982 et 211 en 1983 dont le poste n'est pas classé dans l'une ou l'autre des six catégories professionnelles.

[d]Dans 1 cas en 1982, les documents de paye ne précisent pas la modalité d'emploi.

Sources : Catégorie de la gestion : Système d'information des ressources de gestion; autres catégories : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 12

Catégorie et groupe professionnels, et sexe

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon la catégorie professionnelle, le groupe professionnel et le sexe, 1982 et 1983

		1982				1983			
		Hommes	Femmes			Hommes	Femmes		
Catégorie professionnelle	Groupe professionnel	N.	N.	%	Total[a]	N.	N.	%	Total
Gestion	Direction (EX)	1,870	98	5.0	1,968	2,040	118	5.5	2,158
	Gestion supérieure (SM)	1,133	74	6.1	1,207	1,600	109	6.4	1,709
	Total[b]	**3,003**	**172**	**5.4**	**3,175**	**3,640**	**227**	**5.9**	**3,867**
Scientifiques et spécialistes	Actuariat (AC)	23	1	4.2	24	20	0	0.0	20
	Agriculture (AG)	276	30	9.8	306	268	26	8.8	294
	Architecture et urbanisme (AR)	329	36	9.9	365	316	40	11.2	356
	Art dentaire (DE)	50	3	5.7	53	45	5	10.0	50
	Bibliothéconomie (LS)	175	351	66.7	526	170	359	67.9	529
	Chimie (CH)	318	89	21.9	407	308	90	22.6	398
	Droit (LA)	518	167	24.4	685	522	183	26.0	705
	Économie, sociologie et statistique (ES)	1,913	444	18.8	2,357	1,898	476	20.1	2,374
	Enseignement (ED)	1,411	1,384	49.5	2,795	1,393	1,359	49.4	2,752
	Enseignement universitaire (UT)	244	9	3.6	253	238	9	3.6	247
	Ergothérapie et physiothérapie (OP)	3	35	92.1	38	3	23	88.5	26
	Génie et arpentage (EN)	2,683	74	2.7	2,757	2,780	90	3.1	2,870
	Mathématiques (MA)	105	36	25.5	141	114	33	22.4	147
	Médecine (MD)	273	33	10.8	306	265	35	11.7	300
	Médecine vétérinaire (VS)	563	51	8.3	614	548	61	10.0	609
	Météorologie (MT)	530	27	4.8	557	523	31	5.6	554
	Pharmacie (PH)	48	10	17.2	58	45	11	19.6	56
	Psychologie (PS)	74	24	24.5	98	74	25	25.3	99
	Recherche historique (HR)	200	81	28.8	281	194	84	30.2	278
	Recherche scientifique (SE)	1,956	87	4.3	2,043	1,969	91	4.4	2,060
	Réglementation scientifique (SG)	411	65	13.7	476	402	60	13.0	462
	Sciences biologiques (BI)	834	195	19.0	1,029	850	199	19.0	1,049
	Sciences domestiques (HE)	0	50	100.0	50	0	42	100.0	42
	Sciences forestières (FO)	111	3	2.6	114	129	3	2.3	132
	Sciences infirmières (NU)	143	1,494	91.3	1,637	144	1,402	90.7	1,546
	Sciences physiques (PC)	688	111	13.9	799	719	112	13.5	831
	Service scientifique de la défense (DS)	532	35	6.2	567	537	33	5.8	570
	Service social (SW)	114	40	26.0	154	106	40	27.4	146
	Vérification (AU)	2,822	185	6.2	3,007	2,791	191	6.4	2,982
	Total	**17,347**	**5,150**	**22.9**	**22,497**	**17,371**	**5,113**	**22.7**	**22,484**
Administration et service extérieur	Achat et approvisionnement (PG)	1,459	436	23.0	1,895	1,469	448	23.4	1,917
	Administration des programmes (PM)	17,172	7,994	31.8	25,166	16,996	8,409	33.1	25,405
	Commerce (CO)	1,832	213	10.4	2,045	1,911	252	11.7	2,163
	Gestion des finances (FI)	1,942	629	24.5	2,571	1,934	673	25.8	2,607
	Gestion des systèmes informatiques (CS)	2,193	651	22.9	2,844	2,327	702	23.2	3,029
	Gestion du personnel (PE)	1,679	1,273	43.1	2,952	1,614	1,356	45.7	2,970
	Organisation et méthodes (OM)	738	193	20.7	931	753	206	21.5	959
	Programmes de bien-être social (WP)	1,256	487	27.9	1,743	1,283	505	28.2	1,788

Catégorie professionnelle	Groupe professionnel	1982 Hommes N.	1982 Femmes N.	1982 Femmes %	1982 Total[a]	1983 Hommes N.	1983 Femmes N.	1983 Femmes %	1983 Total
	Service extérieur (FS)	1,111	150	11.9	1,261	1,138	181	13.7	1,319
	Services administratifs (AS)	5,838	4,296	42.4	10,134	6,083	4,690	43.5	10,773
	Services d'information (IS)	632	528	45.5	1,160	653	580	47.0	1,233
	Stagiaires en administration (AT)	112	133	54.3	245	75	80	51.6	155
	Traduction (TR)	615	622	50.3	1,237	602	621	50.8	1,223
	Total	**36,579**	**17,605**	**32.5**	**54,184**	**36,838**	**18,703**	**33.7**	**55,541**
Techniciens	Contrôle de la circulation aérienne (AI)	2,287	80	3.4	2,367	2,210	80	3.5	2,290
	Dessin et illustration (DD)	1,547	232	13.0	1,779	1,547	249	13.9	1,796
	Électronique (EL)	3,076	35	1.1	3,111	3,038	34	1.1	3,072
	Inspection des produits primaires (PI)	2,634	176	6.3	2,810	2,534	192	7.0	2,726
	Inspection technique (TI)	1,368	25	1.8	1,393	1,415	28	1.9	1,443
	Navigation aérienne (AO)	513	14	2.7	527	509	17	3.2	526
	Officiers de navire (SO)	1,388	51	3.5	1,439	1,390	67	4.6	1,457
	Photographie (PY)	139	14	9.2	153	129	13	9.2	142
	Radiotélégraphie (RO)	1,173	90	7.1	1,263	1,145	82	6.7	1,227
	Soutien de l'enseignement (EU)	21	55	72.4	76	17	50	74.6	67
	Soutien des sciences sociales (SI)	1,072	988	48.0	2,060	1,087	988	47.6	2,075
	Soutien technologique et scientifique (EG)	6,438	1,168	15.4	7,606	6,282	1,113	15.1	7,395
	Techniciens divers (GT)	2,376	361	13.2	2,737	2,412	370	13.3	2,782
	Total	**24,032**	**3,289**	**12.0**	**27,321**	**23,715**	**3,283**	**12.2**	**26,998**
Soutien administratif	Commis aux écritures et aux règlements (CR)	10,909	40,725	78.9	51,634	10,547	40,425	79.3	50,972
	Communications (CM)	445	328	42.4	773	447	317	41.5	764
	Mécanographie (OE)	232	239	50.7	471	220	218	49.8	438
	Secrétariat, sténographie, dactylographie (ST)	181	14,377	98.8	14,558	162	14,111	98.9	14,273
	Traitements des données (DA)	848	2,473	74.5	3,321	897	2,359	72.5	3,256
	Total	**12,615**	**58,142**	**82.2**	**70,757**	**12,273**	**57,430**	**82.4**	**69,703**
Exploitation	Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP)	2,376	8	0.3	2,384	2,251	12	0.5	2,263
	Équipage de navires (SC)	2,174	44	2.0	2,218	2,133	38	1.8	2,171
	Gardiens de phare (LI)	404	2	0.5	406	423	8	1.9	431
	Manœuvres et hommes de métier (GL)	16,028	261	1.6	16,290	15,737	251	1.6	15,988
	Pompiers (FR)	1,439	5	0.3	1,444	1,444	4	0.3	1,448
	Réparation de navires (SR)	2,504	10	0.4	2,514	2,367	9	0.4	2,376
	Services correctionnels (CX)	4,228	173	3.9	4,401	4,221	302	6.7	4,523
	Services d'imprimerie (PR)	790	426	35.0	1,216	768	414	35.0	1,182
	Services divers (GS)	7,984	3,352	29.6	11,337	7,897	3,336	29.7	11,233
	Services hospitaliers (HS)	883	1,173	57.1	2,056	717	948	56.9	1,665
	Total[c]	**38,811**	**5,454**	**12.3**	**44,267**	**37,958**	**5,322**	**12.3**	**43,280**
	Grand total[d]	**132,658**	**89,922**	**40.4**	**222,582**	**131,858**	**90,186**	**40.6**	**222,044**

[a]Dans 2 cas en 1982, les documents de paye ne précisent pas le sexe de l'employé.
[b]L'addition des totaux ne correspond pas au grand total; la différence est de 165 en 1982 et 40 en 1983. Voir la note technique.
[c]Dans 1 cas en 1982, les documents de paye ne précisent pas le groupe de l'employé.
[d]Comprend 216 employés en 1982 et 211 en 1983 dont le poste n'est pas classé dans l'une ou l'autre des six catégories professionnelles.

Sources : Catégorie de la gestion : Système d'information des ressources de gestion; autres catégories : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 13

Catégorie et groupe professionnels, et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon la catégorie professionnelle, le groupe professionnel et le groupe linguistique, 1982 et 1983

		1982					1983				
Catégorie professionnelle	Groupe professionnel	Anglophones	Francophones		Anglophones et francophones	Total[a]	Anglophones	Francophones		Anglophones et francophones	Total[a]
		N.	N.	%			N.	N.	%		
Gestion	Direction (EX)	1,554	414	21.0	1,968	1,968	1,689	469	21.7	2,158	2,158
	Gestion supérieure (SM)	1,003	204	16.9	1,207	1,207	1,417	292	17.1	1,709	1,709
	Total[b]	**2,557**	**618**	**19.5**	**3,175**	**3,175**	**3,106**	**761**	**19.7**	**3,867**	**3,867**
Scientifiques et spécialistes	Actuariat (AC)	12	12	50.0	24	24	11	9	45.0	20	20
	Agriculture (AG)	248	58	19.0	306	306	240	54	18.4	294	294
	Architecture et urbanisme (AR)	291	72	19.8	363	365	279	74	21.0	353	356
	Art dentaire (DE)	44	8	15.4	52	53	43	6	12.2	49	50
	Bibliothéconomie (LS)	415	109	20.8	524	526	417	110	20.9	527	529
	Chimie (CH)	353	50	12.4	403	407	339	56	14.2	395	398
	Droit (LA)	501	178	26.2	679	685	518	187	26.5	705	705
	Économie, sociologie et statistique (ES)	1,867	460	19.8	2,327	2,357	1,870	492	20.8	2,362	2,374
	Enseignement (ED)	1,642	986	37.5	2,628	2,795	1,713	975	36.3	2,688	2,752
	Enseignement universitaire (UT)	147	95	39.3	242	253	145	99	40.6	244	247
	Ergothérapie et physiothérapie (OP)	34	4	10.5	38	38	20	6	23.1	26	26
	Génie et arpentage (EN)	2,285	431	15.9	2,716	2,757	2,364	480	16.9	2,844	2,870
	Mathématiques (MA)	117	24	17.0	141	141	118	29	19.7	147	147
	Médecine (MD)	243	59	19.5	302	306	234	59	20.1	293	300
	Médecine vétérinaire (VS)	431	171	28.4	602	614	421	183	30.3	604	609
	Météorologie (MT)	444	111	20.0	555	557	431	123	22.2	554	554
	Pharmacie (PH)	39	18	31.6	57	58	34	20	37.0	54	56
	Psychologie (PS)	66	32	32.7	98	98	68	31	31.3	99	99
	Recherche historique (HR)	197	83	29.6	280	281	202	76	27.3	278	278
	Recherche scientifique (SE)	1,882	149	7.3	2,031	2,043	1,892	153	7.5	2,045	2,060
	Réglementation scientifique (SG)	377	99	20.8	476	476	362	99	21.5	461	462
	Sciences biologiques (BI)	886	136	13.3	1,022	1,029	900	142	13.6	1,042	1,049
	Sciences domestiques (HE)	37	13	26.0	50	50	27	15	35.7	42	42
	Sciences forestières (FO)	91	21	18.8	112	114	104	27	20.6	131	132
	Sciences infirmières (NU)	1,322	295	18.2	1,617	1,637	1,173	323	21.6	1,496	1,546
	Sciences physiques (PC)	702	95	11.9	797	799	721	105	12.7	826	831
	Service scientifique de la défense (DS)	452	115	20.3	567	567	450	120	21.1	570	570
	Service social (SW)	118	33	21.9	151	154	110	33	23.1	143	146
	Vérification (AU)	2,269	735	24.5	3,004	3,007	2,252	728	24.4	2,980	2,982
	Total	**17,512**	**4,652**	**21.0**	**22,164**	**22,497**	**17,458**	**4,814**	**21.6**	**22,272**	**22,484**
Administration et service extérieur	Achat et approvisionnement (PG)	1,474	418	22.1	1,892	1,895	1,466	449	23.4	1,915	1,917
	Administration des programmes (PM)	18,511	6,538	26.1	25,049	25,166	18,549	6,814	26.9	25,363	25,405
	Commerce (CO)	1,609	417	20.6	2,026	2,045	1,683	456	21.3	2,139	2,163
	Gestion des finances (FI)	1,901	643	25.3	2,544	2,571	1,929	670	25.8	2,599	2,607
	Gestion des systèmes informatiques (CS)	2,199	631	22.3	2,830	2,844	2,335	682	22.6	3,017	3,029
	Gestion du personnel (PE)	1,910	1,032	35.1	2,942	2,952	1,885	1,078	36.4	2,963	2,970
	Organisation et méthodes (OM)	754	176	18.9	930	931	755	203	21.2	958	959
	Programmes de bien-être social (WP)	1,276	430	25.2	1,706	1,743	1,299	466	26.4	1,765	1,788
	Service extérieur (FS)	967	283	22.6	1,250	1,261	1,003	315	23.9	1,318	1,319
	Services administratifs (AS)	6,896	3,182	31.6	10,078	10,134	7,271	3,481	32.4	10,752	10,773
	Services d'information (IS)	760	396	34.3	1,156	1,160	790	438	35.7	1,228	1,233
	Stagiaires en administration (AT)	141	102	42.0	243	245	98	53	35.1	151	155
	Traduction (TR)	184	1,052	85.1	1,236	1,237	167	1,056	86.3	1,223	1,223
	Total	**38,582**	**15,300**	**28.4**	**53,882**	**54,184**	**39,230**	**16,161**	**29.2**	**55,391**	**55,541**

Catégorie professionnelle	Groupe professionnel	1982					1983				
		Anglophones	Francophones		Anglophones et francophones	Total[a]	Anglophones	Francophones		Anglophones et francophones	Total[a]
		N.	N.	%			N.	N.	%		
Techniciens	Contrôle de la circulation aérienne (AI)	2,050	314	13.3	2,364	2,367	1,990	300	13.1	2,290	2,290
	Dessin et illustration (DD)	1,371	393	22.3	1,764	1,779	1,380	405	22.7	1,785	1,796
	Électronique (EL)	2,478	629	20.2	3,107	3,111	2,434	635	20.7	3,069	3,072
	Inspection des produits primaires (PI)	2,100	677	24.4	2,777	2,810	2,030	683	25.2	2,713	2,726
	Inspection technique (TI)	1,057	333	24.0	1,390	1,393	1,086	355	24.6	1,441	1,443
	Navigation aérienne (AO)	445	81	15.4	526	527	437	88	16.8	525	526
	Officiers de navire (SO)	1,142	293	20.4	1,435	1,439	1,153	301	20.7	1,454	1,457
	Photographie (PY)	116	36	23.7	152	153	107	35	24.6	142	142
	Radiotélégraphie (RO)	1,057	198	15.8	1,255	1,263	1,037	190	15.5	1,227	1,227
	Soutien de l'enseignement (EU)	59	7	10.6	66	76	58	6	9.4	64	67
	Soutien des sciences sociales (SI)	1,449	606	29.5	2,055	2,060	1,462	608	29.4	2,070	2,075
	Soutien technologique et scientifique (EG)	6,261	1,298	17.2	7,559	7,606	6,071	1,282	17.4	7,353	7,395
	Techniciens divers (GT)	2,207	519	19.0	2,726	2,737	2,269	509	18.3	2,778	2,782
	Total	**21,792**	**5,384**	**19.8**	**27,176**	**27,321**	**21,514**	**5,397**	**20.1**	**26,911**	**26,998**
Soutien administratif	Commis aux écritures et aux règlements (CR)	34,980	16,147	31.6	51,127	51,634	34,276	16,348	32.3	50,624	50,972
	Communications (CM)	602	167	21.7	769	773	592	171	22.4	763	764
	Mécanographie (OE)	281	150	34.8	431	471	279	149	34.8	428	438
	Secrétariat, sténographie, dactylographie (ST)	9,527	4,933	34.1	14,460	14,558	9,154	5,029	35.5	14,183	14,273
	Traitement des données (DA)	2,375	897	27.4	3,272	3,321	2,328	885	27.5	3,213	3,256
	Total	**47,765**	**22,294**	**31.8**	**70,059**	**70,757**	**46,629**	**22,582**	**32.6**	**69,211**	**69,703**
Exploitation	Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP)	1,871	503	21.2	2,374	2,384	1,799	457	20.3	2,256	2,263
	Équipage de navires (SC)	1,870	341	15.4	2,211	2,218	1,830	335	15.5	2,165	2,171
	Gardiens de phare (LI)	367	35	8.7	402	406	395	36	8.4	431	431
	Manœuvres et hommes de métier (GL)	12,373	3,799	23.5	16,172	16,290	12,060	3,791	23.9	15,851	15,988
	Pompiers (FR)	1,236	205	14.2	1,441	1,444	1,234	210	14.5	1,444	1,448
	Réparation de navires (SR)	2,386	33	1.4	2,419	2,514	2,304	37	1.6	2,341	2,376
	Services correctionnels (CX)	2,919	1,479	33.6	4,398	4,401	3,030	1,490	33.0	4,520	4,523
	Services d'imprimerie (PR)	448	765	63.1	1,213	1,216	429	751	63.6	1,180	1,182
	Services divers (GS)	8,474	2,752	24.5	11,226	11, 337	8,337	2,729	24.7	11,066	11,233
	Services hospitaliers (HS)	1,199	813	40.4	2,012	2,056	856	772	47.4	1,628	1,665
	Total[c]	**33,143**	**10,726**	**24.5**	**43,869**	**44,267**	**32,274**	**10,608**	**24.7**	**42,882**	**43,280**
	Grand total[d]	**161,550**	**59,099**	**26.8**	**220,649**	**222,582**	**160,251**	**60,417**	**27.4**	**220,668**	**222,044**

[a]Dans 1,933 cas en 1982 et 1,376 en 1983, la première langue officielle de l'employé n'a pas été précisée. Voir la note technique.

[b]L'addition des totaux ne correspond pas au grand total; la différence est de 165 en 1982 et 40 en 1983. Voir la note technique.

[c]Dans 1 cas en 1982, les documents de paye ne précisent pas le groupe de l'employé.

[d]Comprend 216 employés en 1982 et 211 en 1983 dont le poste n'est pas classé dans l'une ou l'autre des six catégories professionnelles.

Sources : Catégorie de la gestion : Système d'information des ressources de gestion; autres catégories : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 14

Catégorie professionnelle et lieu de travail

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon la catégorie professionnelle et le lieu de travail, 1982 et 1983

	1982				1983			
	Région de la capitale nationale	Autres lieux de travail			Région de la capitale nationale	Autres lieux de travail		
Catégorie professionnelle	N.	N.	%	Total	N.	N.	%	Total
Gestion[a]	2,396	779	24.5	3,175	2,861	1,006	26.0	3,867
Scientifiques et spécialistes	8,880	13,617	60.5	22,497	8,928	13,556	60.3	22,484
Administration et service extérieur	21,734	32,450	59.9	54,184	22,304	33,237	59.8	55,541
Techniciens	6,574	20,747	75.9	27,321	6,509	20,489	75.9	26,998
Total (catégories d'agents)	**39,637**	**67,705**	**63.1**	**107,342**	**40,505**	**68,345**	**62.8**	**108,850**
Soutien administratif	26,861	43,896	62.0	70,757	26,263	43,440	62.3	69,703
Exploitation	5,375	38,892	87.9	44,267	5,216	38,064	87.9	43,280
Grand total[b]	**72,042**	**150,540**	**67.6**	**222,582**	**72,150**	**149,894**	**67.5**	**222,044**

[a]L'addition des totaux ne correspond pas au grand total; la différence est de 165 en 1982 et de 40 en 1983. Voir la note technique.

[b]Comprend 216 employés en 1982 et 211 en 1983 dont le poste n'est pas classé dans l'une ou l'autre des six catégories professionnelles.

Sources : Catégorie de la gestion : Système d'information des ressources de gestion; autres catégories : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 15

Catégorie de la gestion et femmes, francophones et autochtones

Répartition, en nombre et pourcentage, des femmes, des francophones et des autochtones de la catégorie de la gestion, selon le groupe et niveau, 1982 et 1983

	1982							1983						
	Femmes		Francophones		Autochtones		Effectif total de la	Femmes		Francophones		Autochtones		Effectif total de la
Groupe et niveau	N.	%	N.	%	N.	%	catégorie	N.	%	N.	%	N.	%	catégorie
EX 5[a]	1	1.5	15	23.1	0	0.0	73	1	1.3	18	23.4	0	0.0	77
EX 4	9	4.7	44	22.8	1	0.5	193	12	5.8	45	21.6	1	0.5	208
EX 3	9	2.0	98	21.7	1	0.2	451	12	2.5	108	22.2	2	0.4	486
EX 2	31	5.5	105	18.5	1	0.2	568	37	6.0	125	20.3	1	0.2	617
EX 1	47	7.1	144	21.7	1	0.2	663	56	7.4	168	22.2	4	0.5	756
SX (non transposés)	1	5.0	8	40.0	0	0.0	20	0	0.0	5	35.7	0	0.0	14
Total	98	5.0	414	21.0	4	0.2	1,968	118	5.5	469	21.7	8	0.4	2,158
SM	74	6.1	204	16.9	6	0.5	1,207	109	6.4	292	17.1	9	0.5	1,709
Grand total	**172**	**5.4**	**618**	**19.5**	**10**	**0.3**	**3,175**	**227**	**5.9**	**761**	**19.7**	**17**	**0.4**	**3,867**

[a]Comprend, en 1982, 8 cadres de direction désignés GX et 9 en 1983. À ce titre, ils ont droit au salaire de DM-1.

Source : Système d'information des ressources de gestion

Tableau 16

Catégorie de la gestion et femmes

Répartition, en nombre et pourcentage, des femmes de la catégorie de la gestion selon le ministère, 1983

Ministère	Femmes		Effectif total de la catégorie
	N.	%	
Commission canadienne des pensions	1	100.0	1
Bibliothèque nationale du Canada	3	42.9	7
Commission canadienne des droits de la personne	2	40.0	5
Bureau du Conseil privé	19	31.7	60
Bureau du Commissaire aux langues officielles	3	20.0	15
Travail	6	18.2	33
Commission de la Fonction publique	11	17.5	63
Département d'État au Développement économique	7	17.1	41
Conseil du Trésor (Secrétariat)	28	15.8	177
Ministère dont l'effectif est inférieur à 100 employés	10	15.6	64
Commission nationale des libérations conditionnelles	1	12.5	8
Justice	2	12.5	16
Santé nationale et Bien-être social	18	12.2	147
Secrétariat d'État du Canada	6	11.8	51
Sciences et Technologie	2	10.5	19
Communications	8	8.2	98
Consommation et Corporations	5	7.8	64
Emploi et Immigration	14	7.1	197
Agence canadienne de développement international	7	6.7	105
Statistique Canada	5	6.5	77
Service correctionnel du Canada	4	6.2	65
Archives publiques du Canada	1	5.6	18
Affaires indiennes et du Nord canadien	8	5.5	146
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	4	5.5	73
Finances	3	4.3	70
Musées nationaux du Canada	1	4.2	24
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	1	4.0	25
Affaires des anciens combattants	1	3.7	27
Expansion industrielle régionale	7	3.2	222
Énergie, Mines et Ressources	5	3.1	161
Affaires extérieures	5	3.0	166
Transports	8	2.9	276
Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)	5	2.4	208
Approvisionnements et Services	5	2.3	220
Environnement	6	2.2	279
Agriculture	2	1.4	148
Pêches et Océans	1	0.9	116
Défense nationale (civils)	1	0.8	126
Travaux publics	1	0.8	128
Agence d'examen de l'investissement étranger	0	0.0	15
Commission canadienne des grains	0	0.0	6
Commission canadienne des transports	0	0.0	38
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	0	0.0	11
Cour fédérale	0	0.0	1
Département des Assurances	0	0.0	7
Gendarmerie royale du Canada[a]	0	0.0	1
Office national de l'énergie	0	0.0	23
Solliciteur général	0	0.0	19
Total	**227**	**5.9**	**3,867**

[a] Employés assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* seulement

Source : Système d'information des ressources de gestion

Tableau 17

Catégorie des scientifiques et spécialistes et femmes

Répartition, en nombre et pourcentage, des femmes de la catégorie des scientifiques et spécialistes selon le ministère, 1983

Ministère	Femmes		Effectif total de la catégorie
	N.	%	
Bureau du Commissaire aux langues officielles	1	100.0	1
Commission nationale des libérations conditionnelles	1	100.0	1
Office de l'établissement agricole des anciens combattants	1	100.0	1
Affaires des anciens combattants	278	73.5	378
Bibliothèque nationale du Canada	141	68.1	207
Commission canadienne des droits de la personne	3	60.0	5
Commission de la Fonction publique	391	56.7	689
Santé nationale et Bien-être social	1,085	54.6	1,986
Affaires indiennes et du Nord canadien	796	45.5	1,750
Service correctionnel du Canada	310	43.5	712
Gendarmerie royale du Canada[a]	10	41.7	24
Musées nationaux du Canada	34	35.1	97
Secrétariat d'État du Canada	8	34.8	23
Solliciteur général	10	31.3	32
Affaires extérieures	17	30.9	55
Archives publiques du Canada	32	30.8	104
Justice	166	26.3	632
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	1	25.0	4
Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés	18	24.7	73
Statistique Canada	185	24.5	754
Emploi et Immigration	43	21.5	200
Finances	56	20.9	268
Défense nationale (civils)	345	19.5	1,769
Commission canadienne des pensions	6	18.2	33
Agence d'examen de l'investissement étranger	1	16.7	6
Bureau du Conseil privé	1	16.7	6
Sciences et Technologie	1	16.7	6
Département d'État au Développement économique	6	15.8	38
Commission canadienne des transports	23	14.7	156
Industrie et Commerce	11	14.5	76
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	5	14.3	35
Travail	7	13.7	51
Office national de l'énergie	19	13.4	142
Consommation et Corporations	31	13.0	238
Conseil du Trésor (Secrétariat)	4	12.9	31
Commission canadienne des grains	3	11.5	26
Agriculture	241	11.4	2,105
Énergie, Mines et Ressources	151	11.3	1,340
Pêches et Océans	98	9.8	1,004
Environnement	230	9.7	2,374
Approvisionnements et Services	20	8.6	232
Transports	71	8.5	834
Agence canadienne de développement international	5	7.1	70
Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)	196	7.0	2,808
Travaux publics	32	5.0	646
Communications	16	4.4	360
Administration du rétablissement agricole des Prairies	3	3.6	84
Département des Assurances	0	0.0	18
Total	**5,113**	**22.7**	**22,484**

[a] Employés assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* seulement

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 18

Catégorie de l'administration et du service extérieur et femmes

Répartition, en nombre et pourcentage, des femmes de la catégorie de l'administration et du service extérieur selon le ministère, 1983

Ministère	Femmes		Effectif total de la catégorie
	N.	%	
Bureau du Conseil privé	41	56.9	72
Commission canadienne des droits de la personne	35	53.8	65
Musées nationaux du Canada	123	53.5	230
Département d'État au Développement économique	41	52.6	78
Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés	110	52.6	209
Secrétariat d'État du Canada	1,002	52.6	1,905
Bibliothèque nationale du Canada	30	51.7	58
Justice	54	51.4	105
Gendarmerie royale du Canada*	123	50.2	245
Commission nationale des libérations conditionnelles	41	50.0	82
Bureau du Commissaire aux langues officielles	33	47.1	70
Santé nationale et Bien-être social	793	47.0	1,686
Finances	84	46.7	180
Commission de la Fonction publique	361	45.0	802
Cour fédérale	26	44.1	59
Solliciteur général	43	43.4	99
Communications	205	41.6	493
Emploi et Immigration	4,757	39.8	11,942
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	21	39.6	53
Conseil du Trésor (Secrétariat)	140	39.0	359
Affaires indiennes et du Nord canadien	676	37.4	1,808
Commission canadienne des pensions	22	37.3	59
Consommation et Corporations	236	35.3	669
Statistique Canada	267	35.3	756
Énergie, Mines et Ressources	282	35.2	802
Agence canadienne de développement international	181	35.1	515
Affaires des anciens combattants	302	34.0	887
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	70	33.8	207
Environnement	461	31.4	1,468
Transports	785	31.3	2,508
Approvisionnements et Services	1,049	31.2	3,361
Commission canadienne des transports	68	30.9	220
Travail	107	30.1	355
Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)	3,701	29.8	12,422
Agriculture	263	29.2	902
Archives publiques du Canada	39	28.9	135
Sciences et Technologie	15	28.8	52
Office national de l'énergie	34	28.6	119
Pêches et Océans	214	27.1	790
Agence d'examen de l'investissement étranger	14	25.5	55
Travaux publics	364	24.4	1,491
Commission canadienne des grains	8	23.5	34
Département des Assurances	27	22.7	119
Service correctionnel du Canada	400	22.4	1,789
Défense nationale (civils)	421	22.3	1,891
Industrie et Commerce	280	21.3	1,312
Affaires extérieures	343	17.6	1,953
Office de l'établissement agricole des anciens combattants	11	15.7	70
Total	**18,703**	**33.7**	**55,541**

*Employés assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* seulement

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 19

Catégorie des techniciens et femmes
Répartition, en nombre et pourcentage, des femmes de la catégorie des techniciens selon le ministère, 1983

Ministère	Femmes N.	Femmes %	Effectif total de la catégorie
Agence d'examen de l'investissement étranger	4	100.0	4
Bureau du Commissaire aux langues officielles	1	100.0	1
Commission canadienne des droits de la personne	1	100.0	1
Commission canadienne des pensions	1	100.0	1
Commission nationale des libérations conditionnelles	2	100.0	2
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	1	100.0	1
Sciences et Technologie	2	100.0	2
Solliciteur général	6	85.7	7
Bibliothèque nationale du Canada	40	76.9	52
Justice	38	74.5	51
Secrétariat d'État du Canada	30	73.2	41
Département d'État au Développement économique	2	66.7	3
Affaires des anciens combattants	17	63.0	27
Conseil du Trésor (Secrétariat)	6	50.0	12
Travail	18	48.6	37
Agence canadienne de développement international	8	44.4	18
Statistique Canada	326	42.2	773
Santé nationale et Bien-être social	286	41.8	685
Bureau du Conseil privé	2	40.0	5
Finances	15	39.5	38
Emploi et Immigration	29	38.2	76
Gendarmerie royale du Canada[a]	30	38.0	79
Archives publiques du Canada	46	37.1	124
Commission de la Fonction publique	17	33.3	51
Industrie et Commerce	20	32.3	62
Musées nationaux du Canada	80	31.1	257
Office national de l'énergie	9	30.0	30
Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés	13	26.5	49
Affaires indiennes et du Nord canadien	95	26.0	365
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	3	25.0	12
Service correctionnel du Canada	18	19.8	91
Affaires extérieures	29	19.6	148
Agriculture	555	16.6	3,340
Approvisionnements et Services	19	15.2	125
Énergie, Mines et Ressources	159	14.8	1,074
Commission canadienne des grains	57	14.6	390
Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)	31	14.0	221
Environnement	360	12.4	2,903
Commission canadienne des transports	12	11.8	102
Pêches et Océans	190	9.7	1,963
Consommation et Corporations	47	8.4	561
Travaux publics	60	5.3	1,141
Défense nationale (civils)	145	5.1	2,832
Transports	425	4.9	8,625
Communications	28	4.6	615
Cour fédérale	0	0.0	1
Total	**3,283**	**12.2**	**26,998**

[a]Employés assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* seulement

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 20

Catégorie du soutien administratif et femmes

Répartition, en nombre et pourcentage, des femmes de la catégorie du soutien administratif selon le ministère, 1983

Ministère	Femmes		Effectif total de la catégorie
	N.	%	
Agence d'examen de l'investissement étranger	44	93.6	47
Justice	481	92.5	520
Gendarmerie royale du Canada*	2,715	91.9	2,955
Administration du rétablissement agricole des Prairies	94	91.3	103
Secrétariat d'État du Canada	952	89.6	1,062
Département d'État au Développement économique	76	89.4	85
Affaires indiennes et du Nord canadien	1,273	88.7	1,435
Industrie et Commerce	815	88.6	920
Service correctionnel du Canada	1,302	88.6	1,469
Pêches et Océans	860	88.1	976
Commission de la Fonction publique	676	87.9	769
Musées nationaux du Canada	186	87.3	213
Travail	279	87.2	320
Communications	540	87.0	621
Solliciteur général	87	87.0	100
Sciences et Technologie	33	86.8	38
Commission nationale des libérations conditionnelles	137	86.7	158
Agriculture	1,409	86.3	1,633
Office national de l'énergie	107	86.3	124
Agence canadienne de développement international	329	85.7	384
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	29	85.3	34
Commission canadienne des grains	108	85.0	127
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	106	84.8	125
Finances	231	84.6	273
Conseil du Trésor (Secrétariat)	172	84.3	204
Emploi et Immigration	10,236	83.4	12,280
Santé nationale et Bien-être social	3,098	83.3	3,721
Environnement	1,598	83.0	1,925
Transports	2,660	82.0	3,245
Défense nationale (civils)	7,031	81.7	8,606
Consommation et Corporations	745	81.6	913
Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés	376	81.6	461
Travaux publics	1,180	81.5	1,448
Commission canadienne des droits de la personne	35	81.4	43
Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)	7,820	81.4	9,607
Office de l'établissement agricole des anciens combattants	78	81.3	96
Commission canadienne des pensions	173	81.2	213
Énergie, Mines et Ressources	999	81.0	1,233
Commission canadienne des transports	218	80.4	271
Département des Assurances	44	80.0	55
Bibliothèque nationale du Canada	172	78.9	218
Affaires des anciens combattants	980	77.5	1,265
Approvisionnements et Services	3,627	76.3	4,752
Statistique Canada	1,639	75.6	2,167
Bureau du Conseil privé	145	75.5	192
Cour fédérale	58	72.5	80
Bureau du Commissaire aux langues officielles	27	71.1	38
Affaires extérieures	1,237	68.2	1,813
Archives publiques du Canada	211	57.7	366
Total	**57,430**	**82.4**	**69,703**

*Employés assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* seulement

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 21

Catégorie de l'exploitation et femmes

Répartition, en nombre et pourcentage, des femmes de la catégorie de l'exploitation selon le ministère, 1983

Ministère	Femmes		Effectif total de la catégorie
	N.	%	
Santé nationale et Bien-être social	445	54.7	813
Bibliothèque nationale du Canada	1	50.0	2
Affaires des anciens combattants	334	36.5	916
Affaires indiennes et du Nord canadien	125	34.8	359
Bureau du Conseil privé	7	31.8	22
Approvisionnements et Services	416	28.7	1,449
Gendarmerie royale du Canada[a]	89	23.7	375
Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés	12	21.1	57
Cour fédérale	2	18.2	11
Défense nationale (civils)	2,765	14.5	19,052
Emploi et Immigration	10	14.3	70
Industrie et Commerce	1	11.1	9
Travaux publics	382	10.6	3,601
Musées nationaux du Canada	16	8.3	192
Environnement	131	8.0	1,637
Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)	21	7.6	278
Agriculture	97	6.8	1,436
Service correctionnel du Canada	366	6.1	5,996
Commission canadienne des grains	11	5.4	204
Commission de la Fonction publique	1	4.2	24
Pêches et Océans	22	3.2	683
Affaires extérieures	3	1.7	181
Communications	1	1.4	70
Transports	63	1.2	5,449
Energie, Mines et Ressources	1	0.4	257
Agence canadienne de développement international	0	0.0	2
Agence d'examen de l'investissement étranger	0	0.0	2
Archives publiques du Canada	0	0.0	36
Bureau du Commissaire aux langues officielles	0	0.0	1
Commission nationale des libérations conditionnelles	0	0.0	1
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	0	0.0	1
Conseil du Trésor (Secrétariat)	0	0.0	1
Consommation et Corporations	0	0.0	32
Finances	0	0.0	8
Justice	0	0.0	9
Office national de l'énergie	0	0.0	1
Secrétariat d'État du Canada	0	0.0	7
Solliciteur général	0	0.0	2
Statistique Canada	0	0.0	31
Travail	0	0.0	3
Total	**5,322**	**12.3**	**43,280**

[a] Employés assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* seulement

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 22

Catégorie de la gestion et francophones

Répartition, en nombre et pourcentage, des francophones de la catégorie de la gestion selon le ministère, 1983

Ministère	Francophones N.	Francophones %	Effectif total de la catégorie
Gendarmerie royale du Canada[a]	1	100.0	1
Bureau du Commissaire aux langues officielles	11	73.3	15
Justice	8	50.0	16
Secrétariat d'État du Canada	24	47.1	51
Commission de la Fonction publique	29	46.0	63
Commission canadienne des droits de la personne	2	40.0	5
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	4	36.4	11
Agence canadienne de développement international	38	36.2	105
Service correctionnel du Canada	20	30.8	65
Ministère dont l'effectif est inférieur à 100 employés	19	29.7	64
Emploi et Immigration	58	29.4	197
Commission nationale des libérations conditionnelles	2	25.0	8
Consommation et Corporations	16	25.0	64
Département d'État au Développement économique	10	24.4	41
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	6	24.0	25
Communications	23	23.5	98
Expansion industrielle régionale	50	22.5	222
Archives publiques du Canada	4	22.2	18
Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)	46	22.1	208
Conseil du Trésor (Secrétariat)	39	22.0	177
Travail	7	21.2	33
Sciences et Technologie	4	21.1	19
Solliciteur général	4	21.1	19
Musées nationaux du Canada	5	20.8	24
Affaires extérieures	33	19.9	166
Affaires des anciens combattants	5	18.5	27
Approvisionnements et Services	39	17.7	220
Santé nationale et Bien-être social	25	17.0	147
Bureau du Conseil privé	10	16.7	60
Affaires indiennes et du Nord canadien	24	16.4	146
Travaux publics	21	16.4	128
Transports	44	15.9	276
Statistique Canada	12	15.6	77
Agence d'examen de l'investissement étranger	2	13.3	15
Environnement	37	13.3	279
Agriculture	19	12.8	148
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	9	12.3	73
Finances	8	11.4	70
Pêches et Océans	13	11.2	116
Defense nationale (civils)	14	11.1	126
Commission canadienne des transports	4	10.5	38
Énergie, Mines et Ressources	12	7.5	161
Bibliothèque nationale du Canada	0	0.0	7
Commission canadienne des grains	0	0.0	6
Commission canadienne des pensions	0	0.0	1
Cour fédérale	0	0.0	1
Département des Assurances	0	0.0	7
Office national de l'énergie	0	0.0	23
Total	**761**	**19.7**	**3,867**

[a] Employés assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* seulement

Source : Système d'information des ressources de gestion

Tableau 23

Catégorie des scientifiques et spécialistes et francophones

Répartition, en nombre et pourcentage, des francophones de la catégorie des scientifiques et spécialistes selon le ministère, 1983

Ministère	Francophones N.	Francophones %	Anglophones et francophones	Effectif total de la catégorie
Commission de la Fonction publique	521	75.7	688	689
Affaires des anciens combattants	206	55.2	373	378
Secrétariat d'État du Canada	12	52.2	23	23
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	2	50.0	4	4
Agence canadienne de développement international	32	45.7	70	70
Département des Assurances	7	38.9	18	18
Industrie et Commerce	25	33.3	75	76
Emploi et Immigration	58	29.1	199	200
Défense nationale (civils)	477	27.1	1,763	1,769
Service correctionnel du Canada	191	26.9	711	712
Approvisionnements et Services	62	26.7	232	232
Archives publiques du Canada	27	26.0	104	104
Justice	164	25.9	632	632
Statistique Canada	192	25.5	752	754
Gendarmerie royale du Canada[a]	6	25.0	24	24
Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)	674	24.0	2,807	2,808
Bibliothèque nationale du Canada	47	22.7	207	207
Commission canadienne des transports	34	21.8	156	156
Département d'État au Développement économique	8	21.1	38	38
Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés	14	20.6	68	73
Finances	55	20.5	268	268
Communications	71	19.7	360	360
Agriculture	408	19.5	2,095	2,105
Transports	160	19.3	831	834
Consommation et Corporations	44	18.5	238	238
Environnement	438	18.5	2,371	2,374
Travaux publics	116	18.2	638	646
Travail	9	17.6	51	51
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	6	17.1	35	35
Bureau du Conseil privé	1	16.7	6	6
Sciences et Technologie	1	16.7	6	6
Santé nationale et Bien-être social	301	15.7	1,917	1,986
Énergie, Mines et Ressources	180	13.5	1,338	1,340
Solliciteur général	4	12.5	32	32
Office national de l'énergie	16	11.4	140	142
Musées nationaux du Canada	10	10.3	97	97
Affaires extérieures	5	10.0	50	55
Conseil du Trésor (Secrétariat)	3	9.7	31	31
Commission canadienne des pensions	3	9.1	33	33
Affaires indiennes et du Nord canadien	147	8.8	1,678	1,750
Pêches et Océans	77	7.7	1,001	1,004
Administration du rétablissement agricole des Prairies	0	0.0	75	84
Agence d'examen de l'investissement étranger	0	0.0	6	6
Bureau du Commissaire aux langues officielles	0	0.0	1	1
Commission canadienne des droits de la personne	0	0.0	5	5
Commission canadienne des grains	0	0.0	23	26
Commission nationale des libérations conditionnelles	0	0.0	1	1
Office de l'établissement agricole des anciens combattants	0	0.0	1	1
Total	**4,814**	**21.6**	**22,272**	**22,484**

[a] Employés assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* seulement

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 24

Catégorie de l'administration et du service extérieur et francophones

Répartition, en nombre et pourcentage, des francophones de la catégorie de l'administration et du service extérieur selon le ministère, 1983

Ministère	Francophones N.	Francophones %	Anglophones et francophones	Effectif total de la catégorie
Secrétariat d'État du Canada	1,344	70.6	1,905	1,905
Bureau du Commissaire aux langues officielles	49	70.0	70	70
Commission de la Fonction publique	400	49.9	802	802
Agence canadienne de développement international	251	48.7	515	515
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	100	48.5	206	207
Justice	48	47.1	102	105
Bureau du Conseil privé	30	42.9	70	72
Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés	89	42.8	208	209
Cour fédérale	25	42.4	59	59
Finances	69	38.5	179	180
Commission nationale des libérations conditionnelles	31	37.8	82	82
Communications	181	36.9	491	493
Consommation et Corporations	241	36.0	669	669
Archives publiques du Canada	47	34.8	135	135
Musées nationaux du Canada	79	34.3	230	230
Statistique Canada	258	34.3	753	756
Commission canadienne des transports	73	33.2	220	220
Bibliothèque nationale du Canada	19	32.8	58	58
Service correctionnel du Canada	574	32.1	1,788	1,789
Emploi et Immigration	3,777	31.7	11,928	11,942
Département d'État au Développement économique	23	29.5	78	78
Approvisionnements et Services	970	28.9	3,360	3,361
Sciences et Technologie	15	28.8	52	52
Conseil du Trésor (Secrétariat)	102	28.4	359	359
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	15	28.3	53	53
Environnement	408	27.8	1,465	1,468
Santé nationale et Bien-être social	453	27.1	1,672	1,686
Commission canadienne des droits de la personne	17	26.2	65	65
Travail	92	25.9	355	355
Solliciteur général	25	25.8	97	99
Énergie, Mines et Ressources	206	25.7	802	802
Industrie et Commerce	333	25.6	1,299	1,312
Affaires extérieures	488	25.1	1,942	1,953
Gendarmerie royale du Canada[a]	61	25.0	244	245
Département des Assurances	29	24.4	119	119
Transports	605	24.2	2,497	2,508
Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)	2,988	24.1	12,414	12,422
Travaux publics	344	23.1	1,486	1,491
Agriculture	201	22.4	899	902
Agence d'examen de l'investissement étranger	12	21.8	55	55
Affaires des anciens combattants	188	21.3	881	887
Pêches et Océans	167	21.1	790	790
Défense nationale (civils)	369	19.5	1,889	1,891
Affaires indiennes et du Nord canadien	330	18.6	1,770	1,808
Commission canadienne des pensions	11	18.6	59	59
Office national de l'énergie	14	11.9	118	119
Office de l'établissement agricole des anciens combattants	8	11.4	70	70
Commission canadienne des grains	2	6.5	31	34
Total	**16,161**	**29.2**	**55,391**	**55,541**

[a] Employés assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique seulement*

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 25

Catégorie des techniciens et francophones

Répartition, en nombre et pourcentage, des francophones de la catégorie des techniciens selon le ministère, 1983

Ministère	Francophones N.	Francophones %	Anglophones et francophones	Effectif total de la catégorie
Agence canadienne de développement international	12	66.7	18	18
Secrétariat d'État du Canada	27	65.9	41	41
Affaires des anciens combattants	17	63.0	27	27
Bureau du Conseil privé	3	60.0	5	5
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	7	58.3	12	12
Commission de la Fonction publique	26	51.0	51	51
Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés	20	41.7	48	49
Emploi et Immigration	30	39.5	76	76
Industrie et Commerce	23	37.7	61	62
Bibliothèque nationale du Canada	19	36.5	52	52
Archives publiques du Canada	45	36.3	124	124
Statistique Canada	268	34.8	770	773
Finances	13	34.2	38	38
Département d'État au Développement économique	1	33.3	3	3
Travail	12	32.4	37	37
Approvisionnements et Services	37	30.1	123	125
Service correctionnel du Canada	27	30.0	90	91
Solliciteur général	2	28.6	7	7
Consommation et Corporations	156	27.8	561	561
Justice	14	27.5	51	51
Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)	60	27.1	221	221
Conseil du Trésor (Secrétariat)	3	25.0	12	12
Agriculture	776	23.3	3,328	3,340
Énergie, Mines et Ressources	246	23.0	1,071	1,074
Communications	130	21.1	615	615
Défense nationale (civils)	592	21.0	2,825	2,832
Travaux publics	238	21.0	1,136	1,141
Transports	1,657	19.2	8,615	8,625
Santé nationale et Bien-être social	126	18.9	665	685
Musées nationaux du Canada	44	17.1	257	257
Affaires extérieures	25	16.9	148	148
Environnement	475	16.4	2,899	2,903
Commission canadienne des transports	16	15.7	102	102
Office national de l'énergie	4	13.3	30	30
Gendarmerie royale du Canada[a]	10	12.7	79	79
Affaires indiennes et du Nord canadien	44	12.2	361	365
Pêches et Océans	175	8.9	1,962	1,963
Commission canadienne des grains	17	4.5	377	390
Agence d'examen de l'investissement étranger	0	0.0	4	4
Bureau du Commissaire aux langues officielles	0	0.0	1	1
Commission canadienne des droits de la personne	0	0.0	1	1
Commission canadienne des pensions	0	0.0	1	1
Commission nationale des libérations conditionnelles	0	0.0	2	2
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	0	0.0	1	1
Cour fédérale	0	0.0	1	1
Sciences et Technologie	0	0.0	2	2
Total	**5,397**	**20.1**	**26,911**	**26,998**

[a]Employés assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* seulement

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 26

Catégorie du soutien administratif et francophones

Répartition, en nombre et pourcentage, des francophones de la catégorie du soutien administratif selon le ministère, 1983

Ministère	Francophones N.	Francophones %	Anglophones et francophones	Effectif total de la catégorie
Bureau du Commissaire aux langues officielles	32	84.2	38	38
Secrétariat d'État du Canada	729	68.6	1,062	1,062
Commission de la Fonction publique	522	67.9	769	769
Agence canadienne de développement international	258	67.2	384	384
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	80	64.0	125	125
Bureau du Conseil privé	110	57.3	192	192
Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés	246	55.3	445	461
Département d'État au Développement économique	45	52.9	85	85
Conseil du Trésor (Secrétariat)	107	52.5	204	204
Cour fédérale	42	52.5	80	80
Consommation et Corporations	467	51.3	910	913
Bibliothèque nationale du Canada	111	50.9	218	218
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	17	50.0	34	34
Finances	132	48.4	273	273
Commission canadienne des transports	126	46.7	270	271
Commission canadienne des droits de la personne	20	46.5	43	43
Musées nationaux du Canada	96	45.1	213	213
Sciences et Technologie	17	44.7	38	38
Commission nationale des libérations conditionnelles	70	44.3	158	158
Archives publiques du Canada	155	42.3	366	366
Statistique Canada	861	40.9	2,105	2,167
Approvisionnements et Services	1,905	40.5	4,701	4,752
Communications	251	40.5	620	621
Justice	201	38.8	518	520
Solliciteur général	38	38.8	98	100
Travail	122	38.1	320	320
Emploi et Immigration	4,408	36.0	12,232	12,280
Industrie et Commerce	320	35.3	906	920
Service correctionnel du Canada	508	34.7	1,465	1,469
Affaires extérieures	594	32.9	1,808	1,813
Énergie, Mines et Ressources	399	32.5	1,229	1,233
Office national de l'énergie	37	29.8	124	124
Transports	955	29.5	3,232	3,245
Affaires des anciens combattants	367	29.2	1,255	1,265
Environnement	561	29.2	1,920	1,925
Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)	2,775	28.9	9,601	9,607
Santé nationale et Bien-être social	1,022	27.9	3,661	3,721
Commission canadienne des pensions	54	25.5	212	213
Agriculture	411	25.4	1,620	1,633
Travaux publics	359	25.1	1,429	1,448
Département des Assurances	13	23.6	55	55
Gendarmerie royale du Canada[a]	670	22.7	2,953	2,955
Pêches et Océans	216	22.1	976	976
Affaires indiennes et du Nord canadien	305	21.6	1,411	1,435
Défense nationale (civils)	1,822	21.4	8,504	8,606
Agence d'examen de l'investissement étranger	9	19.1	47	47
Commission canadienne des grains	10	8.3	120	127
Office de l'établissement agricole des anciens combattants	7	7.3	96	96
Administration du rétablissement agricole des Prairies	0	0.0	86	103
Total	**22,582**	**32.6**	**69,211**	**69,703**

[a] Employés assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* seulement

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 27

Catégorie de l'exploitation et francophones

Répartition, en nombre et pourcentage, des francophones de la catégorie de l'exploitation selon le ministère, 1983

Ministère	Francophones		Anglophones et francophones	Effectif total de la catégorie
	N.	%		
Agence canadienne de développement international	2	100.0	2	2
Bureau du Commissaire aux langues officielles	1	100.0	1	1
Conseil du Trésor (Secrétariat)	1	100.0	1	1
Secrétariat d'État du Canada	6	85.7	7	7
Cour fédérale	9	81.8	11	11
Affaires des anciens combattants	733	80.2	914	916
Commission de la Fonction publique	17	70.8	24	24
Travail	2	66.7	3	3
Approvisionnements et Services	904	62.6	1,445	1,449
Bureau du Conseil privé	9	60.0	15	22
Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés	33	57.9	57	57
Industrie et Commerce	5	55.6	9	9
Agence d'examen de l'investissement étranger	1	50.0	2	2
Bibliothèque nationale du Canada	1	50.0	2	2
Finances	4	50.0	8	8
Statistique Canada	14	45.2	31	31
Archives publiques du Canada	16	44.4	36	36
Musées nationaux du Canada	85	44.3	192	192
Emploi et Immigration	29	42.0	69	70
Affaires extérieures	70	39.1	179	181
Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)	98	35.3	278	278
Énergie, Mines et Ressources	87	33.9	257	257
Justice	3	33.3	9	9
Travaux publics	1,165	32.6	3,570	3,601
Service correctionnel du Canada	1,932	32.3	5,989	5,996
Consommation et Corporations	10	31.3	32	32
Transports	1,225	22.6	5,429	5,449
Gendarmerie royale du Canada[a]	81	21.7	374	375
Communications	14	20.0	70	70
Défense nationale (civils)	3,437	18.3	18,821	19,052
Agriculture	253	17.7	1,427	1,436
Environnement	210	12.9	1,625	1,637
Santé nationale et Bien-être social	92	12.0	769	813
Commission canadienne des grains	18	9.2	196	204
Affaires indiennes et du Nord canadien	18	5.3	340	359
Pêches et Océans	23	3.4	683	683
Commission nationale des libérations conditionnelles	0	0.0	1	1
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	0	0.0	1	1
Office national de l'énergie	0	0.0	1	1
Solliciteur général	0	0.0	2	2
Total	**10,606**	**24.7**	**42,882**	**43,280**

[a]Employés assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* seulement

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 28

Statut linguistique du poste, catégorie professionnelle et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon la catégorie professionnelle, le statut linguistique du poste et le groupe linguistique de l'employé, 1983

Catégorie professionnelle	Statut linguistique du poste	Anglophones	Francophones		Anglophones et francophones	Total[a]
		N.	N.	%		
Gestion	Bilingue	2,181	678	23.7	2,859	2,859
	Anglais	648	9	1.4	657	657
	Français	0	2	100.0	2	2
	Anglais ou français	96	29	23.2	125	125
	Total[b]	**3,106**	**761**	**19.7**	**3,867**	**3,867**
Scientifiques et spécialistes	Bilingue	3,668	3,508	48.9	7,176	7,176
	Anglais	12,277	254	2.0	12,531	12,531
	Français	24	789	97.0	813	813
	Anglais ou français	650	147	18.4	797	797
	Total	**17,458**	**4,814**	**21.6**	**22,272**	**22,484**
Administration et service extérieur	Bilingue	8,848	12,471	58.5	21,319	21,319
	Anglais	27,704	569	2.0	28,273	28,273
	Français	59	2,257	97.5	2,316	2,316
	Anglais ou français	1,580	448	22.1	2,028	2,028
	Total	**39,230**	**16,161**	**29.2**	**55,391**	**55,541**
Techniciens	Bilingue	1,787	3,393	65.5	5,180	5,180
	Anglais	18,067	496	2.7	18,563	18,563
	Français	40	1,078	96.4	1,118	1,118
	Anglais ou français	1,095	307	21.9	1,402	1,402
	Total	**21,514**	**5,397**	**20.1**	**26,911**	**26,998**
Soutien administratif	Bilingue	5,382	13,181	71.0	18,563	18,563
	Anglais	35,770	1,544	4.1	37,314	37,314
	Français	111	5,504	98.0	5,615	5,615
	Anglais ou français	2,787	1,398	33.4	4,185	4,185
	Total	**46,629**	**22,582**	**32.6**	**69,211**	**69,703**
Exploitation	Bilingue	698	2,046	74.6	2,744	2,744
	Anglais	27,921	615	2.2	28,536	28,536
	Français	168	5,606	97.1	5,774	5,774
	Anglais ou français	1,962	1,941	49.7	3,903	3,903
	Total	**32,274**	**10,608**	**24.7**	**42,882**	**43,280**
Toutes les catégories[c]	Bilingue	22,562	35,384	61.1	57,946	57,946
	Anglais	122,425	3,485	2.8	125,910	125,910
	Français	402	15,236	97.4	15,638	15,638
	Anglais ou français	8,173	4,269	34.3	12,442	12,442
	Grand total	**160,251**	**60,417**	**27.4**	**220,668**	**222,044**

[a]Dans 10,108 cas, le statut linguistique du poste n'a pas été précisé.
[b]L'addition des totaux ne correspond pas au grand total; la différence est de 40. Voir la note technique.
[c]Comprend 211 employés dont le poste n'est pas classé dans l'une ou l'autre des six catégories professionnelles.

Sources : Catégorie de la gestion : Système d'information des ressources de gestion; autres catégories : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 29

Nominations et modalité d'emploi

Nominations *à* et *au sein de* la Fonction publique selon la modalité d'emploi, 1982 et 1983

	1982			1983		
Modalité d'emploi	À la Fonction publique	Au sein de la Fonction publique	Total[a]	À la Fonction publique	Au sein de la Fonction publique	Total[a]
Période indéterminée						
• Temps plein	9,265	41,334	50,604	5,451	32,276	37,730
• Temps partiel	192	315	507	168	324	493
• Saisonnier	663	363	1,028	452	331	783
Total[b]	**10,121**	**42,012**	**52,140**	**6,071**	**32,931**	**39,006**
Période déterminée						
• Temps plein	5,206	41,242	46,451	3,798	41,984	45,787
• Temps partiel	199	1,212	1,411	190	1,576	1,767
• Saisonnier	11	16	27	7	18	25
Total[b]	**5,416**	**42,472**	**47,893**	**3,995**	**43,578**	**47,579**
Toutes les modalités d'emploi						
• Temps plein	14,472	82,581	97,061	9,249	74,263	83,520
• Temps partiel	391	1,527	1,918	358	1,900	2,260
• Saisonnier	674	379	1,055	459	349	808
Grand total[c]	**15,538**	**84,490**	**100,041**	**10,066**	**76,512**	**86,588**

[a]Dans 13 cas en 1982 et 10 en 1983, les documents de nomination ne précisent pas s'il s'agit d'une nomination à ou *au sein de* la Fonction publique.

[b]L'addition de ces totaux ne correspond pas au grand total parce que, dans 8 cas en 1982 et 3 en 1983, les documents de nomination ne précisent pas la modalité d'emploi (période indéterminée ou déterminée).

[c]Dans 7 cas en 1982, les documents de nomination ne précisent pas la modalité d'emploi (temps plein, temps partiel ou saisonnier).

Tableau 30

Nominations et catégorie professionnelle

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations *à* et *au sein de* la Fonction publique selon la catégorie professionnelle et la modalité de nomination, 1982 et 1983

1982

Catégorie professionnelle	Nominations à la Fonction publique		Nominations au sein de la Fonction publique — Modalité de nomination[a]											
			Promotions		Mutations latérales ou redéploiements		Reconductions		Mutations régressives		Rétrogradations		Total[b]	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Gestion	69	0.4	409	1.6	227	1.1	0	0.0	13	0.5	0	0.0	718	0.7
Scientifiques et spécialistes	2,409	15.5	2,505	9.5	1,450	6.8	935	2.7	142	5.4	1	20.0	7,444	7.4
Administration et service extérieur	3,226	20.8	8,399	31.9	4,079	19.3	1,846	5.4	648	24.5	0	0.0	18,204	18.2
Techniciens	2,165	13.9	3,321	12.6	1,827	8.6	1,761	5.1	264	10.0	0	0.0	9,347	9.3
Soutien administratif	4,936	31.8	9,062	34.4	10,332	48.8	21,838	63.7	1,177	44.5	1	20.0	47,355	47.3
Exploitation	2,695	17.3	2,663	10.1	3,257	15.4	7,908	23.1	402	15.2	3	60.0	16,931	16.9
Total[c]	**15,538**	**100.0**	**26,360**	**100.0**	**21,172**	**100.0**	**34,289**	**100.0**	**2,647**	**100.0**	**5**	**100.0**	**100,041**	**100.0**
							1983							
Gestion	71	0.7	580	2.9	466	2.6	0	0.0	10	0.4	0	0.0	1,127	1.3
Scientifiques et spécialistes	1,627	16.2	1,916	9.6	1,142	6.3	1,054	2.9	148	6.4	0	0.0	5,888	6.8
Administration et service extérieur	1,904	18.9	6,213	31.1	3,657	20.2	3,278	9.1	542	23.3	1	25.0	15,616	18.0
Techniciens	1,099	10.9	2,402	12.0	1,675	9.2	1,612	4.5	165	7.1	1	25.0	6,964	8.0
Soutien administratif	3,004	29.8	6,522	32.7	8,093	44.7	24,334	67.4	1,012	43.5	2	50.0	42,976	49.6
Exploitation	2,340	23.2	2,310	11.6	3,077	17.0	5,810	16.1	446	19.2	0	0.0	13,987	16.2
Total[c]	**10,066**	**100.0**	**19,94[illegible]**	**00.0**	**18,110**	**100.0**	**36,088**	**100.0**	**2,324**	**100.0**	**4**	**100.0**	**86,588**	**100.0**

[a]Voir la note technique.
[b]Dans 30 cas en 1982 et 47 en 1983, les documents de nomination ne précisent pas la modalité de nomination.
[c]Comprend 42 nominations en 1982 et 30 en 1983 à des postes qui ne sont pas classés dans l'une ou l'autre des six catégories professionnelles.

Tableau 31

Nominations et mobilité professionnelle

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations *au sein de* la Fonction publique selon la mobilité professionnelle et la modalité de nomination, 1982 et 1983

	1982											
	Modalité de nomination[a]											
Mobilité professionnelle	Promotions		Mutations latérales ou redéploiements		Reconductions		Mutations régressives		Rétrogradations		Total[b]	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Interministérielle	2,255	8.6	2,551	12.0	1	0.0	493	18.6	0	0.0	5,301	6.3
Intraministérielle	24,104	91.4	18,616	87.9	34,288	100.0	2,154	81.4	5	100.0	79,182	93.7
Total[c]	**26,360**	**100.0**	**21,172**	**100.0**	**34,289**	**100.0**	**2,647**	**100.0**	**5**	**100.0**	**84,490**	**100.0**
Dans un autre groupe ou sous-groupe	8,196	31.1	514	2.4	18	0.1	1,562	59.0	2	40.0	10,294	12.2
Dans un même groupe ou sous-groupe	18,138	68.8	20,652	97.5	34,264	99.9	1,083	40.9	3	60.0	74,152	87.8
Total[d]	**26,360**	**100.0**	**21,172**	**100.0**	**34,289**	**100.0**	**2,647**	**100.0**	**5**	**100.0**	**84,490**	**100.0**
Période indéterminée à période indéterminée	21,668	82.2	9,373	44.3	0	0.0	1,725	65.2	5	100.0	32,781	38.8
Période indéterminée à période déterminée	225	0.9	291	1.4	3	0.0	110	4.2	0	0.0	630	0.7
Période déterminée à période indéterminée	2,707	10.3	6,183	29.2	2	0.0	338	12.8	0	0.0	9,231	10.9
Période déterminée à période déterminée	1,760	6.7	5,320	25.1	34,283	100.0	474	17.9	0	0.0	41,842	49.5
Total[e]	**26,360**	**100.0**	**21,172**	**100.0**	**34,289**	**100.0**	**2,647**	**100.0**	**5**	**100.0**	**84,490**	**100.0**
	1983											
Interministérielle	1,504	7.5	2,102	11.6	0	0.0	478	20.6	0	0.0	4,092	5.3
Intraministérielle	18,444	92.5	15,998	88.3	36,086	100.0	1,846	79.4	4	100.0	72,406	94.6
Total[c]	**19,949**	**100.0**	**18,110**	**100.0**	**36,088**	**100.0**	**2,324**	**100.0**	**4**	**100.0**	**76,512**	**100.0**
Dans un autre groupe ou sous-groupe	6,503	32.6	665	3.7	5	0.0	1,265	54.4	2	50.0	8,453	11.0
Dans un même groupe ou sous-groupe	13,397	67.2	17,428	96.2	36,050	99.9	1,058	45.5	2	50.0	67,944	88.8
Total[d]	**19,949**	**100.0**	**18,110**	**100.0**	**36,088**	**100.0**	**2,324**	**100.0**	**4**	**100.0**	**76,512**	**100.0**
Période indéterminée à période indéterminée	16,221	81.3	8,117	44.8	1	0.0	1,492	64.2	4	100.0	25,853	33.8
Période indéterminée à période déterminée	158	0.8	279	1.5	0	0.0	127	5.5	0	0.0	570	0.7
Période déterminée à période indéterminée	1,984	9.9	4,792	26.5	2	0.0	300	12.9	0	0.0	7,078	9.3
Période déterminée à période déterminée	1,584	7.9	4,922	27.2	36,085	100.0	404	17.4	0	0.0	43,008	56.2
Total[e]	**19,949**	**100.0**	**18,110**	**100.0**	**36,088**	**100.0**	**2,324**	**100.0**	**4**	**100.0**	**76,512**	**100.0**

[a]Voir la note technique.
[b]Dans 17 cas en 1982 et 37 en 1983, les documents de nomination ne précisent pas la modalité de nomination.
[c]L'addition de ces totaux ne correspond pas à la somme de toutes les modalités de nomination parce que, dans 7 cas en 1982 et 14 en 1983, les documents de nomination ne précisent pas s'il y a eu changement de ministère.
[d]L'addition de ces totaux ne correspond pas à la somme de toutes les modalités de nomination parce que, dans 44 cas en 1982 et 115 en 1983, les documents de nominations ne précisent pas s'il y a eu changement de groupe.
[e]L'addition de ces totaux ne correspond pas à la somme de toutes les modalités de nomination parce que, dans 6 cas en 1982 et 3 en 1983, les documents de nomination ne précisent pas s'il y a eu changement dans la modalité d'emploi.

Tableau 32

Nominations et mode de sélection

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations *au sein de* la Fonction publique selon le mode de sélection et la modalité de nomination, 1982 et 1983

	1982											
	Modalité de nomination[a]											
Mode de sélection	Promotions		Mutations latérales ou redéploiements		Reconductions		Mutations régressives		Rétrogradations		Total[b]	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
o Avec concours												
• affiche	17,630	66.9	6,647	31.4	1,441	4.2	681	25.7	0	0.0	26,401	31.2
• répertoire	3,105	11.8	5,242	24.8	30,191	88.0	530	20.0	0	0.0	39,075	46.2
o Sans concours												
• reclassification	5,225	19.8	53	0.3	3	0.0	100	3.8	0	0.0	5,382	6.4
• autres modalités	395	1.5	9,228	43.6	2,653	7.7	1,335	50.4	5	100.0	13,621	16.1
Total[c]	**26,360**	**100.0**	**21,172**	**100.0**	**34,289**	**100.0**	**2,647**	**100.0**	**5**	**100.0**	**84,490**	**100.0**
	1983											
o Avec concours												
• affiche	12,415	62.2	4,750	26.2	1,520	4.2	528	22.7	0	0.0	19,217	25.1
• répertoire	2,492	12.5	3,617	20.0	16,504	45.7	399	17.2	0	0.0	23,028	30.0
o Sans concours												
• reclassification	4,512	22.6	260	1.4	0	0.0	79	3.4	0	0.0	4,856	6.3
• autres modalités	529	2.7	9,482	52.4	18,064	50.1	1,318	56.7	4	100.0	29,408	38.4
Total[c]	**19,949**	**100.0**	**18,110**	**100.0**	**36,088**	**100.0**	**2,324**	**100.0**	**4**	**100.0**	**76,512**	**100.0**

[a]Voir la note technique.
[b]Dans 17 cas en 1982 et 37 en 1983, les documents de nomination ne précisent pas la modalité de nomination.
[c]Dans 11 cas en 1982 et 3 en 1983, les documents de nomination ne précisent pas le mode de sélection.

Tableau 33

Nominations, lieu de travail et sexe

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations *à* et *au sein de* la Fonction publique selon le lieu de travail et le sexe, 1982 et 1983

	À la Fonction publique				Au sein de la Fonction publique				Grand total[a]	
	Hommes	Femmes			Hommes	Femmes				
Lieu de travail	N.	N.	%	Total[a]	N.	N.	%	Total[a]	N.	%
1982										
Terre-Neuve	168	80	26.5	302	1,249	986	43.1	2,289	2,591	2.6
Île-du-Prince-Édouard	64	60	48.0	125	304	289	48.7	594	719	0.7
Nouvelle-Écosse	566	194	24.4	796	3,701	1,720	30.5	5,645	6,441	6.4
Nouveau-Brunswick	231	148	34.3	431	1,303	1,445	52.4	2,758	3,189	3.2
Québec (sauf RCN)	771	527	39.5	1,334	5,382	7,123	56.5	12,597	13,933	13.9
Ontario (sauf RCN)	1 071	931	44.7	2,082	5,111	7,181	57.7	12,438	14,524	14.5
Manitoba	382	385	47.5	810	1,406	1,727	54.5	3,166	3,976	4.0
Saskatchewan	248	298	53.2	560	649	827	55.4	1,494	2,054	2.1
Alberta	961	828	45.0	1,838	1,853	2,109	52.8	3,991	5,830	5.8
Colombie-Britannique	881	764	45.4	1,681	3,921	3,711	48.4	7,661	9,342	9.3
Yukon	75	75	46.0	163	162	155	48.7	318	481	0.5
Territoires du Nord-Ouest	189	230	52.8	436	289	311	51.3	606	1,045	1.0
Région de la capitale nationale	2,176	2,382	49.7	4,788	11,971	18,150	59.4	30,545	35,335	35.3
Étranger	78	99	51.6	192	258	123	31.9	386	578	0.6
Total[b]	**7,861**	**7,001**	**45.1**	**15,538**	**37,560**	**45,858**	**54.3**	**84,490**	**100,041**	**100.0**
1983										
Terre-Neuve	117	67	28.0	239	1,063	739	39.9	1,853	2,092	2.4
Île-du-Prince-Édouard	63	36	31.0	116	306	371	54.2	685	801	0.9
Nouvelle-Écosse	473	202	26.0	778	2,857	1,334	29.6	4,504	5,282	6.1
Nouveau-Brunswick	178	90	29.9	301	1,031	1,302	55.4	2,350	2,652	3.1
Québec (sauf RCN)	508	456	45.1	1,012	5,334	7,191	56.8	12,666	13,679	15.8
Ontario (sauf RCN)	739	621	42.8	1,452	4,221	6,568	58.8	11,165	12,619	14.6
Manitoba	236	264	47.6	555	1,326	2,159	60.7	3,554	4,109	4.7
Saskatchewan	208	235	51.5	456	579	856	59.1	1,449	1,905	2.2
Alberta	459	430	47.2	911	1,646	2,138	56.2	3,805	4,716	5.4
Colombie-Britannique	486	454	46.9	969	3,237	3,454	51.2	6,746	7,716	8.9
Yukon	36	67	61.5	109	113	220	65.5	336	445	0.5
Territoires du Nord-Ouest	142	178	55.1	323	191	255	57.2	446	769	0.9
Région de la capitale nationale	1,237	1,421	50.8	2,798	9,953	16,309	61.6	26,457	29,260	33.8
Étranger	20	25	53.2	47	337	156	31.5	495	542	0.6
Total[b]	**4,902**	**4,546**	**45.2**	**10,066**	**32,194**	**43,053**	**56.3**	**76,512**	**86,588**	**100.0**

[a]Dans 1,749 cas en 1982 et 1,883 en 1983, les documents de nomination ne précisent pas le sexe de l'employé; dans 13 cas en 1982 et 10 en 1983, ils ne précisent pas s'il s'agit d'une nomination *à* ou *au sein de* la Fonction publique.

[b]Dans 3 cas en 1982 et 1 en 1983, les documents de nomination ne précisent pas le lieu de travail.

Tableau 34

Nominations, lieu de travail et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations *à* et *au sein de* la Fonction publique selon le lieu de travail et le groupe linguistique, 1982 et 1983

	1982									
	À la Fonction publique				Au sein de la Fonction publique					
	Anglophones	Francophones			Anglophones	Francophones			Grand total[a]	
Lieu de travail	N.	N.	%	Total[a]	N.	N.	%	Total[a]	N.	%
Terre-Neuve	279	3	1.1	302	2,245	10	0.4	2,289	2,591	2.6
Île-du-Prince-Édouard	109	16	12.8	125	540	53	8.9	594	719	0.7
Nouvelle-Écosse	724	66	8.4	796	5,549	80	1.4	5,645	6,441	6.4
Nouveau-Brunswick	283	129	31.3	431	1,918	835	30.3	2,758	3,189	3.2
Québec (sauf RCN)	70	1,248	94.7	1,334	477	12,044	96.2	12,597	13,933	13.9
Ontario (sauf RCN)	1,883	151	7.4	2,082	11,851	495	4.0	12,438	14,524	14.5
Manitoba	757	31	3.9	810	3,087	83	2.6	3,166	3,976	4.0
Saskatchewan	556	3	0.5	560	1,474	10	0.7	1,494	2,054	2.1
Alberta	1,787	42	2.3	1,838	3,940	46	1.2	3,991	5,830	5.8
Colombie-Britannique	1,651	18	1.1	1,681	7,592	58	0.8	7,661	9,342	9.3
Yukon	149	0	0.0	163	315	3	0.9	318	481	0.5
Territoires du Nord-Ouest	417	5	1.2	436	585	19	3.1	606	1,045	1.0
Région de la capitale nationale	2,952	1,810	38.0	4,788	19,271	11,143	36.6	30,545	35,335	35.3
Étranger	146	45	23.6	192	295	91	23.6	386	578	0.6
Total[b]	**11,763**	**3,567**	**23.3**	**15,538**	**59,120**	**24,971**	**29.7**	**84,490**	**100,041**	**100.0**
					1983					
Terre-Neuve	218	6	2.7	239	1,821	11	0.6	1,853	2,092	2.4
Île-du-Prince-Édouard	99	13	11.6	116	619	64	9.4	685	801	0.9
Nouvelle-Écosse	705	55	7.2	778	4,371	77	1.7	4,504	5,282	6.1
Nouveau-Brunswick	197	96	32.8	301	1,553	790	33.7	2,350	2,652	3.1
Québec (sauf RCN)	66	922	93.3	1,012	383	12,220	97.0	12,666	13,679	15.8
Ontario (sauf RCN)	1,312	103	7.3	1,452	10,421	522	4.8	11,165	12,619	14.6
Manitoba	487	32	6.2	555	3,397	106	3.0	3,554	4,109	4.7
Saskatchewan	442	9	2.0	456	1,428	12	0.8	1,449	1,905	2.2
Alberta	886	18	2.0	911	3,742	52	1.4	3,805	4,716	5.4
Colombie-Britannique	950	13	1.3	969	6,686	43	0.6	6,746	7,716	8.9
Yukon	105	0	0.0	109	335	0	0.0	336	445	0.5
Territoires du Nord-Ouest	320	3	0.9	323	432	14	3.1	446	769	0.9
Région de la capitale nationale	1,690	1,064	38.6	2,798	16,426	9,983	37.8	26,457	29,260	33.8
Étranger	32	15	31.9	47	361	134	27.1	495	542	0.6
Total[b]	**7,509**	**2,349**	**23.8**	**10,066**	**51,976**	**24,028**	**31.6**	**76,512**	**86,588**	**100.0**

[a]Dans 608 cas en 1982 et 716 en 1983, les documents de nomination ne précisent pas la première langue officielle de l'employé; dans 13 cas en 1982 et 10 en 1983, ils ne précisent pas s'il s'agit d'une nomination *à* ou *au sein de* la Fonction publique.

[b]Dans 3 cas en 1982 et 1 en 1983, les documents de nomination ne précisent pas le lieu de travail.

Tableau 35

Nominations, catégorie professionnelle, statut linguistique du poste et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations *à* et *au sein de* la Fonction publique selon la catégorie professionnelle, le statut linguistique du poste et le groupe linguistique du titulaire, 1982 et 1983

		1982									
		À la Fonction publique				Au sein de la Fonction publique					
		Anglophones	Francophones			Anglophones	Francophones			Grand total[b]	
Catégorie professionnelle	Statut linguistique du poste	N.	N.	%[a]	Total[b]	N.	N.	%[a]	Total[b]	N.	%
Gestion	Bilingue	39	18	31.6	57	375	114	23.3	490	547	76.2
	Anglais	11	0	0.0	11	103	1	1.0	104	115	16.0
	Français	0	0	0.0	0	0	1	100.0	1	1	0.1
	Anglais ou français	1	0	0.0	1	4	1	20.0	5	6	0.8
	Total[c]	**51**	**18**	**26.1**	**69**	**523**	**125**	**19.3**	**649**	**718**	**100.0**
Scientifiques et spécialistes	Bilingue	110	219	66.6	334	745	599	44.6	1,344	1,678	22.5
	Anglais	1,514	76	4.8	1,611	2,987	120	3.9	3,116	4,727	63.5
	Français	5	227	97.8	232	8	240	96.8	249	481	6.5
	Anglais ou français	152	79	34.2	232	223	97	30.3	320	552	7.4
	Total[c]	**1,781**	**601**	**25.2**	**2,409**	**3,964**	**1,061**	**21.1**	**5,035**	**7,444**	**100.0**
Administration et service extérieur	Bilingue	214	456	68.1	677	2,528	3,298	56.6	5,830	6,507	35.7
	Anglais	1,908	69	3.5	2,008	7,631	203	2.6	7,851	9,860	54.2
	Français	2	154	98.7	158	8	791	99.0	803	961	5.3
	Anglais ou français	183	84	31.5	268	232	93	28.6	325	593	3.3
	Total[c]	**2,398**	**787**	**24.7**	**3,226**	**10,534**	**4,418**	**29.5**	**14,977**	**18,204**	**100.0**
Techniciens	Bilingue	35	220	86.3	265	397	788	66.5	1,187	1,452	15.5
	Anglais	1,522	47	3.0	1,587	4,990	126	2.5	5,133	6,724	71.9
	Français	1	105	99.1	106	9	412	97.9	426	532	5.7
	Anglais ou français	134	67	33.3	203	294	128	30.3	425	628	6.7
	Total[c]	**1,694**	**441**	**20.7**	**2,165**	**5,694**	**1,457**	**20.4**	**7,178**	**9,347**	**100.0**
Soutien administratif	Bilingue	276	927	77.1	1,214	1,951	6,349	76.5	8,315	9,529	20.1
	Anglais	2,969	92	3.0	3,107	22,249	985	4.2	23,343	26,452	55.9
	Français	2	214	99.1	218	45	5,445	99.2	5,547	5,767	12.2
	Anglais ou français	218	94	30.1	314	3,062	1,884	38.1	5,016	5,330	11.3
	Total[c]	**3,527**	**1,348**	**27.7**	**4,936**	**27,449**	**14,714**	**34.9**	**42,414**	**47,355**	**100.0**
Exploitation	Bilingue	15	48	76.2	63	88	251	74.0	340	403	2.4
	Anglais	2,162	29	1.3	2,224	10,142	129	1.3	10,322	12,548	74.1
	Français	2	228	99.1	231	43	2,074	98.0	2,124	2,355	13.9
	Anglais ou français	107	66	38.2	174	673	740	52.4	1,439	1,613	9.5
	Total[c]	**2,288**	**372**	**14.0**	**2,695**	**10,954**	**3,194**	**22.6**	**14,233**	**16,931**	**100.0**
Toutes les catégories[d]	Bilingue	689	1,888	73.3	2,610	6,084	11,399	65.2	17,506	20,116	20.1
	Anglais	10,110	313	3.0	10,586	48,104	1,564	3.1	49,871	60,466	60.4
	Français	12	928	98.7	945	113	8,965	98.8	9,152	10,099	10.1
	Anglais ou français	795	390	32.9	1,192	4,488	2,943	39.6	7,530	8,722	8.7
	Grand total	**11,763**	**3,567**	**23.3**	**15,538**	**59,120**	**24,971**	**29.7**	**84,490**	**100,041**	**100.0**

[a] Le pourcentage de francophones est calculé sur le total des employés dont les documents de nomination précisent la première langue officielle.

[b] Dans 608 cas en 1982 et 716 en 1983, les documents de nomination ne précisent pas la première langue officielle de l'employé; dans 13 cas en 1982 et 10 en 1983, ils ne précisent pas s'il s'agit d'une nomination *à* ou *au sein de* la Fonction publique.

[c] Dans 638 cas en 1982 et 531 en 1983, le statut linguistique du poste n'a pas été précisé.

[d] Comprend 42 nominations en 1982 et 6 en 1983 à des postes qui ne sont pas classés dans l'une ou l'autre des six catégories professionnelles.

1983									
À la Fonction publique				Au sein de la Fonction publique					
Anglophones	Francophones			Anglophones	Francophones			Grand total[b]	
N.	N.	%[a]	Total[b]	N.	N.	%[a]	Total[b]	N.	%
38	17	30.9	55	590	232	28.2	822	877	77.8
15	0	0.0	15	200	4	2.0	204	219	19.4
0	1	100.0	1	0	1	100.0	1	2	0.2
0	0	0.0	0	6	0	0.0	6	6	0.5
53	**18**	**25.4**	**71**	**815**	**241**	**22.8**	**1,056**	**1,127**	**100.0**
76	175	69.7	256	577	622	51.9	1,203	1,459	24.8
1,021	28	2.7	1,103	2,362	104	4.2	2,474	3,578	60.8
3	100	97.1	104	11	242	95.7	254	358	6.1
118	40	25.3	164	218	110	33.5	329	493	8.4
1,218	**343**	**22.0**	**1,627**	**3,168**	**1,078**	**25.4**	**4,260**	**5,888**	**100.0**
179	342	65.6	525	2,157	3,007	58.2	5,169	5,697	36.5
1,181	36	3.0	1,229	6,556	178	2.6	6,760	7,989	51.2
0	63	100.0	65	23	1,187	98.1	1,215	1,280	8.2
39	24	38.1	66	228	75	24.8	303	369	2.4
1,413	**470**	**25.0**	**1,904**	**9,159**	**4,514**	**33.0**	**13,709**	**15,616**	**100.0**
30	105	77.8	136	246	585	70.4	833	969	13.9
704	23	3.2	748	4,191	99	2.3	4,322	5,070	72.8
2	62	96.9	65	5	367	98.7	372	437	6.3
111	36	24.5	147	234	95	28.9	332	479	6.9
849	**227**	**21.1**	**1,099**	**4,678**	**1,150**	**19.7**	**5,865**	**6,964**	**100.0**
199	633	76.1	847	1,810	5,834	76.3	7,658	8,507	19.8
1,728	43	2.4	1,801	21,180	858	3.9	22,237	24,039	55.9
1	196	99.5	200	64	5,867	98.9	5,976	6,177	14.4
92	42	31.3	134	2,223	1,690	43.2	3,919	4,054	9.4
2,034	**922**	**31.2**	**3,004**	**25,398**	**14,305**	**36.0**	**39,967**	**42,976**	**100.0**
19	59	75.6	78	78	244	75.8	324	402	2.9
1,842	30	1.6	1,906	8,151	94	1.1	8,383	10,290	73.6
4	218	98.2	224	15	1,870	99.2	1,887	2,111	15.1
60	62	50.8	132	491	527	51.8	1,033	1,165	8.3
1,925	**369**	**16.1**	**2,340**	**8,750**	**2,739**	**23.8**	**11,646**	**13,987**	**100.0**
541	1,331	71.1	1,897	5,458	10,525	65.9	16,010	17,912	20.7
6,508	160	2.4	6,823	42,648	1,337	3.0	44,388	51,214	59.1
10	640	98.5	659	118	9,534	98.8	9,705	10,365	12.0
420	204	32.7	643	3,400	2,497	42.3	5,922	6,566	7.6
7,509	**2,349**	**23.8**	**10,066**	**51,976**	**24,028**	**31.6**	**76,512**	**86,588**	**100.0**

Tableau 36

Nominations et postes bilingues (dotation impérative)

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations *à* et *au sein de* la Fonction publique à des postes bilingues (dotation impérative) selon la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi et le groupe linguistique, 1983

		Anglophones	Francophones		Total[a]	
Catégorie professionnelle	Modalité d'emploi	N.	N.	%	N.	%
Gestion	Période indéterminée	68	107	99.1	175	97.8
	Période déterminée[b]	3	1	0.9	4	2.2
	Total	**71**	**108**	**100.0**	**179**	**100.0**
Scientifiques et spécialistes	Période indéterminée	99	200	49.3	299	52.1
	Période déterminée[b]	64	206	50.7	275	47.9
	Total	**163**	**406**	**100.0**	**574**	**100.0**
Administration et service extérieur	Période indéterminée	510	1,163	60.5	1,674	61.3
	Période déterminée[b]	289	760	39.5	1,055	38.7
	Total	**799**	**1,923**	**100.0**	**2,729**	**100.0**
Techniciens	Période indéterminée	51	121	47.3	172	50.3
	Période déterminée[b]	32	135	52.7	170	49.7
	Total	**83**	**256**	**100.0**	**342**	**100.0**
Soutien administratif	Période indéterminée	362	1,347	26.5	1,715	26.6
	Période déterminée[b]	964	3,738	73.5	4,723	73.4
	Total	**1,326**	**5,085**	**100.0**	**6,438**	**100.0**
Exploitation	Période indéterminée	26	75	46.6	101	48.8
	Période déterminée[b]	19	86	53.4	106	51.2
	Total	**45**	**161**	**100.0**	**207**	**100.0**
Toutes les catégories	Période indéterminée	1,116	3,013	37.9	4,136	39.5
	Période déterminée[b]	1,371	4,927	62.1	6,334	60.5
	Grand total[c]	**2,487**	**7,940**	**100.0**	**10,470**	**100.0**

[a]Dans 43 cas, les documents de nomination ne précisent pas la première langue officielle de l'employé.
[b]Aucun candidat ne peut être nommé à un poste pour une période déterminée s'il ne satisfait pas aux exigences linguistiques du poste.
[c]Dans 1 cas, le document de nomination ne précise pas la catégorie professionnelle.

Tableau 37

Nominations et postes bilingues (dotation non impérative)

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations à et *au sein de* la Fonction publique à des postes bilingues (dotation non impérative) selon la catégorie professionnelle, la situation linguistique des titulaires et le groupe linguistique, 1983

Catégorie professionnelle	Situation linguistique des titulaires et exigences du poste	Anglophones	Francophones		Total[a]	
		N.	N.	%	N.	%
Gestion	Ont satisfait	334	136	96.5	470	67.3
	Doivent satisfaire	121	2	1.4	123	17.6
	N'ont pas à satisfaire[b]	99	3	2.1	102	14.6
	Total	**557**	**141**	**100.0**	**698**	**100.0**
Scientifiques et spécialistes	Ont satisfait	251	331	84.7	586	66.2
	Doivent satisfaire	195	40	10.2	235	26.6
	N'ont pas à satisfaire[b]	44	20	5.1	64	7.2
	Total	**490**	**391**	**100.0**	**885**	**100.0**
Administration et service extérieur	Ont satisfait	873	1,299	91.0	2,173	73.2
	Doivent satisfaire	500	107	7.5	608	20.5
	N'ont pas à satisfaire[b]	165	21	1.5	186	6.3
	Total	**1,539**	**1,427**	**100.0**	**2,968**	**100.0**
Techniciens	Ont satisfait	90	366	84.3	456	72.7
	Doivent satisfaire	64	58	13.4	122	19.5
	N'ont pas à satisfaire[b]	39	10	2.3	49	7.8
	Total	**193**	**434**	**100.0**	**627**	**100.0**
Soutien administratif	Ont satisfait	322	1,197	86.5	1,520	73.5
	Doivent satisfaire	283	142	10.3	426	20.6
	N'ont pas à satisfaire[b]	78	45	3.3	123	5.9
	Total	**683**	**1,384**	**100.0**	**2,069**	**100.0**
Exploitation	Ont satisfait	23	109	76.8	133	68.2
	Doivent satisfaire	11	21	14.8	32	16.4
	N'ont pas à satisfaire[b]	18	12	8.5	30	15.4
	Total	**52**	**142**	**100.0**	**195**	**100.0**
Toutes les catégories	Ont satisfait	1,893	3,438	87.7	5,338	71.7
	Doivent satisfaire	1,174	370	9.4	1,546	20.8
	N'ont pas à satisfaire[b]	443	111	2.8	554	7.4
	Grand total[c]	**3,514**	**3,919**	**100.0**	**7,442**	**100.0**

[a]Dans 9 cas, les documents de nomination ne précisent pas la première langue officielle de l'employé.

[b]Titulaires autorisés, en vertu du *Décret d'exclusion sur les langues officielles dans la Fonction publique*, à occuper un poste bilingue sans posséder la compétence requise, mais dont certains sont désireux de l'acquérir. Outre ces unilingues, ce groupe comprend des employés bilingues dont la compétence est cependant insuffisante en regard des exigences de leur poste.

[c]Dans 4 cas, les documents de nomination ne précisent pas la situation linguistique du titulaire.

Tableau 38

Nominations et diplômés d'universités

Répartition, en nombre et pourcentage, des diplômés d'universités et des nominations faites dans le cadre du programme de recrutement dans les universités, selon la région où le dernier diplôme a été décerné, le groupe linguistique et le sexe, 1983

	Diplômés[a]				Nominations					
			Total						Total	
Région	Hommes	Femmes	N.	%	Anglophones	Francophones	Hommes	Femmes	N.	%
Terre-Neuve	775	695	1,470	1.4	22	–	12	10	22	4.2
Île-du-Prince-Édouard	110	120	230	0.2	7	–	5	2	7	1.3
Nouvelle-Écosse	2,150	2,305	4,455	4.3	26	6	19	13	32	6.1
Nouveau-Brunswick	1,235	1,260	2,495	2.4	16	14	17	13	30	5.7
Québec	13,970	13,240	27,210	26.3	18	97	72	43	115	22.0
Ontario	22,730	22,450	45,180	43.7	195	35	112	118	230	44.1
Manitoba	2,165	2,015	4,180	4.1	27	2	25	4	29	5.6
Saskatchewan	1,715	1,785	3,500	3.4	4	–	1	3	4	0.8
Alberta	3,665	3,420	7,085	6.9	30	–	23	7	30	5.7
Colombie-Britannique	3,925	3,660	7,585	7.3	18	1	13	6	19	3.6
Étranger[b]	–	–	–	–	4	–	3	1	4	0.8
Total	**52,440**	**50,950**	**103,390**	**100.0**	**367**	**155**	**302**	**220**	**522**	**100.0**

[a]Les données pour les diplômés de 1983 proviennent de Statistique Canada.
[b]Canadiens étudiant à l'étranger

Tableau 39

Nominations, candidatures et diplômés d'universités

Candidatures et nominations liées au programme de recrutement dans les universités selon le secteur professionnel, le groupe linguistique et le sexe, 1982 et 1983

	Candidatures					Nominations				
Secteur professionnel	Anglophones	Francophones	Hommes	Femmes	Total[a]	Anglophones	Francophones	Hommes	Femmes	Total
1982										
Administration	2,174	1,211	1,831	1,554	3,385	123	64	86	101	187
Service extérieur	2,252	725	1,998	979	2,977	105	21	89	37	126
Vérification et comptabilité[b]	1,564	1,143	1,833	874	2,707	130	93	146	77	223
Sciences pures et appliquées	1,299	739	1,687	351	2,038	146	142	220	68	288
Informatique	332	91	288	135	423	45	29	42	32	74
Socio-économique	430	223	449	204	653	6	5	8	3	11
Total	**8,051**	**4,132**	**8,086**	**4,097**	**12,183**	**555**	**354**	**591**	**318**	**909**
1983										
Administration	3,224	1,714	2,740	2,198	4,938	150	45	88	107	195
Service extérieur	3,097	1,394	3,044	1,447	4,491	15	8	15	8	23
Vérification et comptabilité	3,017	1,574	3,166	1,425	4,591	21	11	22	10	32
Sciences pures et appliquées	2,547	1,386	3 254	679	3,933	125	64	140	49	189
Informatique	648	266	645	269	914	12	8	8	12	20
Socio-économique	624	330	644	310	954	44	19	29	34	63
Total	**13,157**	**6,664**	**13,493**	**6,328**	**19,821**	**367**	**155**	**302**	**220**	**522**

[a]Le nombre de candidatures excède le nombre de candidats puisque chaque candidat peut poser plus d'une candidature.
[b]Comprend 24 nominations en 1982 au Bureau du Vérificateur général du Canada.

Tableau 40

Nominations, candidatures et diplômés de collèges communautaires et de cégeps
Candidatures et nominations liées au programme de recrutement dans les collèges communautaires et les cégeps selon le secteur professionnel, le groupe linguistique et le sexe, 1982 et 1983

	1982									
	Candidatures					Nominations				
Secteur professionnel	Anglophones	Francophones	Hommes	Femmes	Total	Anglophones	Francophones	Hommes	Femmes	Total
Sciences de la gestion	818	30	406	442	848	70	1	33	38	71
Sciences pures et appliquées	1,779	214	1,851	142	1,993	161	8	162	7	169
Informatique	505	169	434	240	674	59	31	39	51	90
Total	**3,102**	**413**	**2,691**	**824**	**3,515**	**290**	**40**	**234**	**96**	**330**
	1983									
Sciences de la gestion	79	9	43	45	88	26	4	13	17	30
Sciences pures et appliquées	645	6	630	21	651	51	4	38	17	55
Informatique	42	21	59	4	63	14	11	16	9	25
Total	**766**	**36**	**732**	**70**	**802**	**91**	**19**	**67**	**43**	**110**

Tableau 41

Nominations et Programme d'emplois d'été axés sur la carrière
Étudiants embauchés dans le cadre du Programme d'emplois d'été axés sur la carrière selon le secteur professionnel, le genre de maison d'enseignement, le groupe linguistique et le sexe, 1982 et 1983

	1982					1983				
Secteur professionnel	Anglophones	Francophones	Hommes	Femmes	Total	Anglophones	Francophones	Hommes	Femmes	Total
Sciences sociales et administration	840	354	521	673	1,194	2,413	1,061	1,461	2,013	3,474
Sciences pures et appliquées	1,962	636	1,595	1,003	2,598	2,107	774	1,757	1,124	2,881
Total	**2,802**	**990**	**2,116**	**1,676**	**3,792**	**4,520**	**1,835**	**3,218**	**3,137**	**6,355**
Maison d'enseignement										
Université	2,500	804	1,834	1,470	3,304	4,036	1,475	2,762	2,749	5,511
Collège communautaire et cégep	302	186	282	206	488	484	360	456	388	844
Total	**2,802**	**990**	**2,116**	**1,676**	**3,792**	**4,520**	**1,835**	**3,218**	**3,137**	**6,355**

Tableau 42

Appels et variation annuelle

Nombre d'appels interjetés à l'encontre de méthodes de sélection et à l'encontre de recommandations de renvoi ou de rétrogradation, et variation annuelle en pourcentage, entre 1973 et 1983

	Appels interjetés			
Année	Méthodes de sélection[a]	Recommandations de renvoi ou de rétrogradation[b]	Total	Variation annuelle %
1973	3,019	42	3,061	+21.6
1974	4,072	53	4,125	+34.8
1975	3,377	40	3,417	– 17.2
1976	2,746	64	2,810	– 17.8
1977	3,485	74	3,559	+26.7
1978	2,687	115	2,802	– 21.3
1979	2,293	146	2,439	– 13.0
1980	3,250	125	3,375	+38.4
1981[c]	3,398	113	3,511	+4.0
1982[c]	2,813	72	2,885	– 17.8
1983	2,331	69	2,400	– 16.8

[a]Article 21 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*
[b]Article 31 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*
[c]Dans 411 appels en 1981 et 70 en 1982, la Société canadienne des Postes était en cause.

Tableau 43

Appels et catégorie professionnelle

Méthodes de sélection ayant fait l'objet d'appels et dispositifs des décisions des comités d'appel selon la catégorie professionnelle et le sexe, 1983

	Méthodes de sélection (appels réglés)		Dispositifs des décisions						
			Appels accueillis		Appels non accueillis[a]		Total		Grand total[b]
Catégorie professionnelle	Total[b]	Accueillis	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Gestion	14	0	0	0	13	1	13	1	14
Scientifiques et spécialistes	76	11	12	1	73	29	85	30	115
Administration et service extérieur	547	68	86	37	594	270	680	307	987
Techniciens	169	16	21	1	310	14	331	15	346
Soutien administratif	309	42	13	47	144	317	157	364	521
Exploitation	218	40	69	8	223	48	292	56	348
Total	**1,333**	**177**	**201**	**94**	**1,357**	**679**	**1,558**	**773**	**2,331**

[a]Parmi les appels non accueillis, on compte ceux qui ont été rejetés ou réglés de quelqu'autre façon par un comité d'appel, avec ou sans audience, soit que l'appelant ait retiré son appel ou que l'appel ait été jugé irrecevable.
[b]Le total des méthodes de sélection qui ont été réglées est inférieur au grand total des appels parce que plusieurs personnes peuvent en appeler d'une méthode de sélection.

Tableau 44

Appels et ministère

Méthodes de sélection ayant fait l'objet d'appels et dispositifs des décisions des comités d'appel, selon le ministère et le sexe, 1983

Ministère	Méthodes de sélection (appels réglés)		Dispositifs des décisions						
			Appels accueillis		Appels non accueillis[a]		Total		Grand total[b]
	Total[b]	Accueillis	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Affaires des anciens combattants	29	3	1	3	17	27	18	30	48
Affaires extérieures	20	4	6	2	78	26	84	28	112
Affaires indiennes et du Nord canadien	36	3	3	0	26	10	29	10	39
Agence canadienne de développement international	3	0	0	0	2	2	2	2	4
Agriculture	39	5	2	3	45	9	47	12	59
Approvisionnements et Services	36	5	3	4	30	25	33	29	62
Archives publiques du Canada	5	0	0	0	6	3	6	3	9
Bibliothèque nationale du Canada	1	0	0	0	0	1	0	1	1
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	2	0	0	0	0	2	0	2	2
Commission canadienne des droits de la personne	1	0	0	0	0	1	0	1	1
Commission canadienne des pensions	1	0	0	0	1	0	1	0	1
Commission canadienne des transports	5	1	2	0	5	0	7	0	7
Commission de la Fonction publique	8	0	0	0	12	17	12	17	29
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	1	0	0	0	1	0	1	0	1
Communications	7	0	0	0	5	2	5	2	7
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	1	0	0	0	1	0	1	0	1
Conseil du Trésor (Secrétariat)	1	0	0	0	1	0	1	0	1
Consommation et Corporations	23	7	6	3	14	5	20	8	28
Cour fédérale	1	0	0	0	0	2	0	2	2
Défense nationale (civils)	202	28	37	6	178	88	215	94	309
Département d'État au Développement économique	1	0	0	0	1	0	1	0	1
Département d'État au Développement social	1	0	0	0	0	1	0	1	1
Emploi et Immigration	305	51	28	54	258	279	286	333	619
Énergie, Mines et Ressources	17	4	3	2	13	1	16	3	19
Environnement	62	9	8	1	59	10	67	11	78
Expansion industrielle régionale	2	0	0	0	1	1	1	1	2
Gendarmerie royale du Canada[c]	11	1	0	1	4	8	4	9	13
Industrie et Commerce	4	0	0	0	2	2	2	2	4
Justice	5	2	1	1	1	3	2	4	6
Musées nationaux du Canada	6	0	0	0	4	2	4	2	6
Office national de l'énergie	1	1	0	1	0	0	0	1	1
Pêches et Océans	24	0	0	0	25	3	25	3	28
Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)	184	17	44	4	211	83	255	87	342
Santé nationale et Bien-être social	29	1	2	2	22	14	24	16	40
Secrétariat d'État du Canada	10	1	0	1	4	10	4	11	15
Service correctionnel du Canada	51	11	29	3	49	8	78	11	89
Solliciteur général	2	0	0	0	1	1	1	1	2
Statistique Canada	9	0	0	0	11	1	11	1	12
Transports	139	12	14	0	234	17	248	17	265
Travail	9	0	0	0	7	4	7	4	11
Travaux publics	39	11	12	3	28	11	40	14	54
Total	**1,333**	**177**	**201**	**94**	**1,357**	**679**	**1,558**	**773**	**2,331**

[a] Parmi les appels non accueillis, on compte ceux qui ont été rejetés ou réglés de quelqu'autre façon par un comité d'appel, avec ou sans audience, soit que l'appelant ait retiré son appel ou que l'appel ait été jugé irrecevable.

[b] Le total des méthodes de sélection qui ont été réglées est inférieur au grand total des appels parce que plusieurs personnes peuvent en appeler d'une méthode de sélection.

[c] Employés assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique seulement*

Tableau 45

Appels, provenance des nominations et méthode de sélection

Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel et ayant fait l'objet d'appels et dispositifs des décisions des comités d'appel selon la provenance des nominations et la méthode de sélection, 1983

Provenance des nominations et méthode de sélection	Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel	Méthodes de sélection (appels réglés)		Dispositifs des décisions		
		Total[a]	Accueillis	Appels accueillis	Appels non accueillis[b]	Total[a]
Commission de la Fonction publique						
Concours restreints	248	18	0	0	18	18
Sans concours	186	7	0	0	7	7
Total	**434**	**25**	**0**	**0**	**25**	**25**
Ministères						
Concours restreints	9,871	947	129	196	1,245	1,441
Sans concours	4,970	361	48	99	766	865
Total	**14,841**	**1,308**	**177**	**295**	**2,011**	**2,306**
CFP et ministères						
Concours restreints	10,119	965	129	196	1,263	1,459
Sans concours	5,156	368	48	99	773	872
Grand total	**15,275**	**1,333**	**177**	**295**	**2,036**	**2,331**

[a]Le total des méthodes de sélection qui ont été réglées est inférieur au total des appels parce que plusieurs personnes peuvent en appeler d'une méthode de sélection.

[b]Parmi les appels non accueillis, on compte ceux qui ont été rejetés ou réglés de quelqu'autre façon par un comité d'appel, avec ou sans audience, soit que l'appelant ait retiré son appel ou que l'appel ait été jugé irrecevable.

Tableau 46

Mises en disponibilité, catégorie professionnelle et sexe

Cessations d'emploi suite à des mises en disponibilité selon la catégorie professionnelle, la raison de mise en disponibilité et le sexe, 1983

Catégorie professionnelle	Réorganisation			Privatisation			Décentralisation			Total		Grand total
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	
Gestion	2	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Scientifiques et spécialistes	26	9	35	13	173	186	4	0	4	43	182	225
Administration et service extérieur	57	25	82	8	3	11	14	8	22	79	36	115
Techniciens	23	6	29	7	21	28	1	0	1	31	27	58
Soutien administratif	21	61	82	5	69	74	9	113	122	35	243	278
Exploitation	63	35	98	156	188	344	3	0	3	222	223	445
Total	**192**	**136**	**328**	**189**	**454**	**643**	**31**	**121**	**152**	**412**	**711**	**1,123**

Tableau 47

Mises en disponibilité, catégorie professionnelle et groupe linguistique

Cessations d'emploi suite à des mises en disponibilité selon la catégorie professionnelle, la raison de mise en disponibilité et le groupe linguistique, 1983

Catégorie professionnelle	Réorganisation			Privatisation			Décentralisation			Total		Grand total
	Anglophones	Francophones	Total	Anglophones	Francophones	Total	Anglophones	Francophones	Total	Anglophones	Francophones	
Gestion	2	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Scientifiques et spécialistes	31	4	35	186	0	186	4	0	4	221	4	225
Administration et service extérieur	68	14	82	11	0	11	19	3	22	98	17	115
Techniciens	22	7	29	27	1	28	1	0	1	50	8	58
Soutien administratif	64	18	82	74	0	74	67	55	122	205	73	278
Exploitation	87	11	98	344	0	344	1	2	3	432	13	445
Total	**274**	**54**	**328**	**642**	**1**	**643**	**92**	**60**	**152**	**1,008**	**115**	**1,123**

Tableau 48

Cessations d'emploi et motifs

Répartition des cessations d'emploi selon le motif, 1982 et 1983

Motifs de cessations d'emploi (sauf les mises en disponibilité)	1982	1983
Renvoi		
inconduite	63	89
incompétence ou incapacité	72	84
activités politiques	0	0
abandon de poste	149	92
Renvoi en cours de stage	486	340
Révocation de la nomination	13	7
Retraite		
âge légal (65 ans et plus)	1,351	1,502
volontaire (55 à 64 ans)	2,893	2,724
raison de santé	652	601
Fin de période déterminée	5,062	5,457
Décès	588	543
Démission	8,387	6,608
Total[a]	**19,739**	**18,054**
Motifs des démissions		
emploi dans le secteur privé	1,789	1,286
emploi dans un autre organisme gouvernemental	180	152
retour aux études	528	411
raisons personnelles non précisées	4,519	3,663
autres	1,371	1,096

[a]Ces données incluent 23 cessations d'emploi en 1982 et 7 en 1983 dont le motif n'a pas été précisé.

Sources : Renvois pour incompétence ou incapacité et révocations de nomination : Commission de la Fonction publique; autres motifs : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 49

Cessations d'emploi, catégorie professionnelle et sexe

Répartition, en nombre et pourcentage, des cessations d'emploi selon la catégorie professionnelle, le motif et le sexe, 1982 et 1983

		1982				1983			
		Hommes	Femmes			Hommes	Femmes		
Catégorie professionnelle	Motif (sauf mise en disponibilité)	N.	N.	%	Total[a]	N.	N.	%	Total[a]
Gestion	Renvoi	2	0	0.0	2	1	0	0.0	1
	Renvoi en cours de stage	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0
	Révocation de la nomination	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0
	Retraite	92	0	0.0	92	81	3	3.6	84
	Fin de période déterminée	0	0	0.0	0	3	0	0.0	3
	Décès	5	0	0.0	5	10	0	0.0	10
	Démission	43	3	6.5	46	39	4	9.3	43
	Total	**143**	**3**	**2.1**	**146**	**134**	**7**	**5.0**	**141**
Scientifiques et spécialistes	Renvoi	15	4	21.1	19	5	9	64.3	14
	Renvoi en cours de stage	29	8	21.6	37	23	9	28.1	32
	Révocation de la nomination	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0
	Retraite	311	56	15.3	367	248	48	16.2	296
	Fin de période déterminée	90	166	64.8	256	183	165	47.3	349
	Décès	42	4	8.5	47	42	7	14.3	49
	Démission	472	508	51.8	981	334	419	55.6	753
	Total	**967**	**746**	**43.5**	**1,715**	**835**	**657**	**44.0**	**1,493**
Administration et service extérieur	Renvoi	23	10	30.3	33	32	8	20.0	40
	Renvoi en cours de stage	44	14	24.1	58	37	8	17.8	45
	Révocation de la nomination	1	7	87.5	8	1	3	75.0	4
	Retraite	934	202	17.8	1,136	847	204	19.4	1,051
	Fin de période déterminée	158	180	53.3	338	201	228	53.1	429
	Décès	111	19	14.6	130	107	23	17.7	130
	Démission	704	480	40.5	1,184	539	459	46.0	998
	Total	**1,981**	**903**	**31.3**	**2,884**	**1,764**	**933**	**34.6**	**2,697**
Techniciens	Renvoi	14	0	0.0	14	16	2	11.1	18
	Renvoi en cours de stage	142	18	11.3	160	107	19	15.1	126
	Révocation de la nomination	1	0	0.0	1	1	1	50.0	2
	Retraite	568	25	4.2	593	505	34	6.3	539
	Fin de période déterminée	193	98	33.7	291	217	104	32.4	321
	Décès	62	2	3.1	64	61	1	1.6	62
	Démission	529	156	22.8	685	355	156	30.5	511
	Total	**1,509**	**300**	**16.6**	**1,809**	**1,262**	**317**	**20.1**	**1,579**
Soutien administratif	Renvoi	18	53	74.6	71	24	38	61.3	62
	Renvoi en cours de stage	47	86	64.7	133	21	54	72.0	75
	Révocation de la nomination	1	0	0.0	1	0	1	100.0	1
	Retraite	210	774	78.7	984	240	801	76.9	1,041
	Fin de période déterminée	455	2,161	82.6	2,616	532	2,707	83.6	3,239
	Décès	40	72	64.3	112	41	63	60.6	104
	Démission	423	3,004	87.6	3,430	327	2,579	88.7	2,906
	Total	**1,196**	**6,160**	**83.7**	**7,359**	**1,185**	**6,243**	**84.0**	**7,428**

Catégorie professionnelle	Motif (sauf mise en disponibilité)	1982 Hommes N.	1982 Femmes N.	1982 Femmes %	1982 Total[a]	1983 Hommes N.	1983 Femmes N.	1983 Femmes %	1983 Total[a]
Exploitation	Renvoi	126	19	13.1	145	120	10	7.7	130
	Renvoi en cours de stage	81	17	17.3	98	51	11	17.7	62
	Révocation de la nomination	3	0	0.0	3	0	0	0.0	0
	Retraite	1,592	128	7.4	1,720	1,697	115	6.3	1,812
	Fin de période déterminée	1,308	231	15.0	1,539	943	162	14.7	1,105
	Décès	218	12	5.2	230	179	9	4.8	188
	Démission	1,270	742	36.8	2,015	881	490	35.7	1,371
	Total	**4,603**	**1,148**	**20.0**	**5,754**	**3,871**	**797**	**17.1**	**4,668**
Toutes les catégories[b]	Renvoi	198	86	30.3	284	198	67	25.3	265
	Renvoi en cours de stage	343	143	29.4	486	239	101	29.7	340
	Révocation de la nomination	6	7	53.8	13	2	5	71.4	7
	Retraite	3,710	1,186	24.2	4,896	3,622	1,205	25.0	4,827
	Fin de période déterminée	2,207	2,855	56.4	5,062	2,082	3,374	61.8	5,457
	Décès	478	109	18.5	588	440	103	19.0	543
	Démission	3,464	4,916	58.6	8,387	2,487	4,121	62.4	6,608
	Grand total[c]	**10,428**	**9,303**	**47.1**	**19,739**	**9,070**	**8,976**	**49.7**	**18,054**

[a]Dans 8 cas en 1982 et 1 en 1983, les documents de cessation d'emploi ne précisent pas le sexe de l'employé.
[b]Comprend 72 employés en 1982 et 41 en 1983 dont le poste n'est pas classé dans l'une ou l'autre des six catégories professionnelles.
[c]Dans 23 cessations d'emploi en 1982 et 7 en 1983, le motif n'a pas été précisé.

Sources : Renvois pour incompétence ou incapacité et révocations de nomination : Commission de la Fonction publique; autres motifs : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 50

Cessations d'emploi, catégorie professionnelle et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des cessations d'emploi selon la catégorie professionnelle, le motif et le groupe linguistique, 1982 et 1983

		1982					1983				
		Anglophones	Francophones		Anglophones et francophones		Anglophones	Francophones		Anglophones et francophones	
Catégorie professionnelle	Motif (sauf mise en disponibilité)	N.	N.	%		Total[a]	N.	N.	%		Total[a]
Gestion	Renvoi	0	1	100.0	1	2	0	1	100.0	1	1
	Renvoi en cours de stage	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
	Révocation de la nomination	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
	Retraite	71	9	11.3	80	92	72	9	11.1	81	84
	Fin de période déterminée	0	0	0.0	0	0	2	1	33.3	3	3
	Décès	3	2	40.0	5	5	6	4	40.0	10	10
	Démission	36	6	14.3	42	46	36	7	16.3	43	43
	Total	**111**	**18**	**14.0**	**129**	**146**	**116**	**22**	**15.9**	**138**	**141**
Scientifiques et spécialistes	Renvoi	14	5	26.3	19	19	10	3	23.1	13	14
	Renvoi en cours de stage	26	11	29.7	37	37	18	13	41.9	31	32
	Révocation de la nomination	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
	Retraite	308	46	13.0	354	367	239	46	16.1	285	296
	Fin de période déterminée	160	55	25.6	215	256	231	62	21.2	293	349
	Décès	42	2	4.5	44	47	42	6	12.5	48	49
	Démission	759	129	14.5	888	981	594	112	15.9	706	753
	Total	**1,317**	**248**	**15.8**	**1,565**	**1,715**	**1,134**	**242**	**17.6**	**1,376**	**1,493**
Administration et service extérieur	Renvoi	27	6	18.2	33	33	25	15	37.5	40	40
	Renvoi en cours de stage	37	20	35.1	57	58	32	12	27.3	44	45
	Révocation de la nomination	4	4	50.0	8	8	4	0	0.0	4	4
	Retraite	903	202	18.3	1,105	1,136	834	204	19.7	1,038	1,051
	Fin de période déterminée	223	93	29.4	316	338	273	133	32.8	406	429
	Décès	105	23	18.0	128	130	97	30	23.6	127	130
	Démission	888	237	21.1	1,125	1,184	746	210	22.0	956	998
	Total	**2,186**	**582**	**21.0**	**2,768**	**2,884**	**2,011**	**604**	**23.1**	**2,615**	**2,697**
Techniciens	Renvoi	9	4	30.8	13	14	15	2	11.8	17	18
	Renvoi en cours de stage	129	28	17.8	157	160	115	10	8.0	125	126
	Révocation de la nomination	0	1	100.0	1	1	2	0	0.0	2	2
	Retraite	493	94	16.0	587	593	450	85	15.9	535	539
	Fin de période déterminée	231	43	15.7	274	291	246	67	21.4	313	321
	Décès	52	12	18.8	64	64	51	9	15.0	60	62
	Démission	569	81	12.5	650	685	421	69	14.1	490	511
	Total	**1,485**	**262**	**15.0**	**1,747**	**1,809**	**1,300**	**242**	**15.7**	**1,542**	**1,579**
Soutien administratif	Renvoi	47	18	27.7	65	71	48	12	20.0	60	62
	Renvoi en cours de stage	101	25	19.8	126	133	52	19	26.8	71	75
	Révocation de la nomination	0	1	100.0	1	1	1	0	0.0	1	1
	Retraite	743	213	22.3	956	984	793	230	22.5	1,023	1,041
	Fin de période déterminée	1,638	815	33.2	2,453	2,616	1,908	1,136	37.3	3,044	3,239
	Décès	78	25	24.3	103	112	78	25	24.3	103	104
	Démission	2,526	720	22.2	3,246	3,430	2,099	675	24.3	2,774	2,906
	Total	**5,140**	**1,822**	**26.2**	**6,962**	**7,359**	**4,979**	**2,097**	**29.6**	**7,076**	**7,428**

Catégorie professionnelle	Motif (sauf mise en disponibilité)	1982					1983				
		Anglophones	Francophones		Anglophones et francophones	Total[a]	Anglophones	Francophones		Anglophones et francophones	Total[a]
		N.	N.	%			N.	N.	%		
Exploitation	Renvoi	99	36	26.7	135	145	84	42	33.3	126	130
	Renvoi en cours de stage	72	18	20.0	90	98	52	7	11.9	59	62
	Révocation de la nomination	2	1	33.3	3	3	0	0	0.0	0	0
	Retraite	1,257	350	21.8	1,607	1,720	1,373	387	22.0	1,760	1,812
	Fin de période déterminée	1,093	302	21.6	1,395	1,539	785	180	18.7	965	1,105
	Décès	170	54	24.1	224	230	130	49	27.4	179	188
	Démission	1,512	219	12.7	1,731	2,015	1,052	196	15.7	1,248	1,371
	Total	**4,211**	**978**	**18.8**	**5,189**	**5,754**	**3,476**	**861**	**19.9**	**4,337**	**4,668**
Toutes les catégories[b]	Renvoi	196	70	26.3	266	284	182	75	29.2	257	265
	Renvoi en cours de stage	365	102	21.8	467	486	269	61	18.5	330	340
	Révocation de la nomination	6	7	53.8	13	13	7	0	0.0	7	7
	Retraite	3,776	916	19.5	4,692	4,896	3,764	961	20.3	4,725	4,827
	Fin de période déterminée	3,349	1,313	28.2	4,662	5,062	3,451	1,579	31.4	5,030	5,457
	Décès	450	118	20.8	568	588	404	123	23.3	527	543
	Démission	6,310	1,398	18.1	7,708	8,387	4,962	1,273	20.4	6,235	6,608
	Grand total[c]	**14,475**	**3,923**	**21.3**	**18,398**	**19,739**	**13,039**	**4,072**	**23.8**	**17,111**	**18,054**

[a]Dans 1,341 cas en 1982 et 943 en 1983, le groupe linguistique n'a pas été précisé dans les documents de cessation d'emploi.

[b]Comprend 72 employés en 1982 et 41 en 1983 dont le poste n'est pas classé dans l'une ou l'autre des six catégories professionnelles.

[c]Dans 23 cessations d'emploi en 1982 et 7 en 1983, le motif n'a pas été précisé.

Sources : Renvois pour incompétence ou incapacité et révocations de nomination : Commission de la Fonction publique; autres motifs : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 51

Formation professionnelle et lieu des cours

Répartition des participants aux cours de formation professionnelle de la Commission selon le domaine et le lieu des cours, 1983

	Lieu des cours							
Domaine de cours	RCN	Halifax	Montréal	Toronto	Winnipeg	Edmonton	Vancouver	Total
Orientation en gestion	1,028	0	18	0	0	17	0	1,063
Théorie et pratiques de gestion	1,829	92	147	157	106	47	107	2,485
Informatique	1,746	57	132	99	30	13	25	2,102
Gestion des finances	1,218	165	79	152	75	94	151	1,934
Gestion du matériel	237	37	36	0	20	44	0	374
Séminaires	87	0	0	0	0	0	0	87
Gestion du personnel	1,648	201	162	130	140	142	181	2,604
Approche systémique à la formation	60	0	0	0	0	0	0	60
Perfectionnement individuel	205	18	13	0	13	0	10	259
Total	**8,058**	**570**	**587**	**538**	**384**	**357**	**474**	**10,968**

Tableau 52

Formation professionnelle et langue d'enseignement

Répartition des cours de formation professionnelle donnés par la Commission selon le domaine de cours et la langue d'enseignement, 1983

	Langue d'enseignement			
Domaine de cours	Français	Anglais	Bilingue	Total
Orientation en gestion	12	36	2	50
Théorie et pratiques de gestion	30	110	0	140
Informatique	18	81	0	99
Gestion des finances	16	75	0	91
Gestion du matériel	3	15	0	18
Séminaires	0	3	0	3
Gestion du personnel	38	115	0	153
Approche systémique à la formation	2	4	0	6
Perfectionnement individuel	4	11	0	15
Total	**123**	**450**	**2**	**575**

Tableau 53

Formation professionnelle et catégorie professionnelle

Répartition des participants aux cours de formation professionnelle de la Commission selon le domaine de cours et la catégorie professionnelle, 1983

	Catégorie professionnelle							
Domaine de cours	Gestion	Scientifiques et spécialistes	Administration et service extérieur	Techniciens	Soutien administratif	Exploitation	Autres[a]	Total
Orientation en gestion	315	45	302	9	14	0	378	1,063
Théorie et pratiques de gestion	2	261	1,212	156	317	3	534	2,485
Informatique	10	134	906	139	393	0	520	2,102
Gestion des finances	4	87	809	39	655	1	339	1,934
Gestion du matériel	0	5	137	6	94	0	132	374
Séminaires	38	6	7	0	0	0	36	87
Gestion du personnel	4	80	981	100	906	0	533	2,604
Approche systémique à la formation	0	3	45	2	1	1	8	60
Perfectionnement individuel	32	11	87	11	42	0	76	259
Total	**405**	**632**	**4,486**	**462**	**2,422**	**5**	**2,556**	**10,968**

[a]La demande de formation ne précise pas la catégorie professionnelle.

Tableau 54

Formation linguistique (cours de base continue)

Répartition des étudiants aux cours de base continus, à temps plein, le jour, selon la catégorie professionnelle, la langue étudiée et l'année d'inscription, 1983

	Langue étudiée								
	Français			Anglais			Total		
Catégorie professionnelle	Inscrits en 1982[a]	Inscrits en 1983	Total	Inscrits en 1982[a]	Inscrits en 1983	Total	Inscrits en 1982[a]	Inscrits en 1983	Grand total
Gestion	8	43	51	0	0	0	8	43	51
Scientifiques et spécialistes	142	234	376	22	51	73	164	285	449
Administration et service extérieur	327	543	870	46	80	126	373	623	996
Techniciens	91	123	214	35	57	92	126	180	306
Soutien administratif	306	375	681	104	172	276	410	547	957
Exploitation	29	35	64	29	26	55	58	61	119
Autres[b]	76	226	302	13	36	49	89	262	351
Total	**979**	**1,579**	**2,558**	**249**	**422**	**671**	**1,228**	**2,001**	**3,229**

[a]Ne tient compte que des étudiants inscrits en 1982 qui ont poursuivi leur cours en 1983.
[b]Comprend les étudiants des ministères et organismes ne faisant pas partie du Système informatisé sur les langues officielles (SILO).

Tableau 55

Formation linguistique (autres cours)

Répartition des étudiants à tous les autres cours, selon la catégorie professionnelle, la langue étudiée et l'année d'inscription, 1983

	Langue étudiée								
	Français			Anglais			Total		
Catégorie professionnelle	Inscrits en 1982[a]	Inscrits en 1983	Total	Inscrits en 1982[a]	Inscrits en 1983	Total	Inscrits en 1982[a]	Inscrits en 1983	Grand total
Gestion	24	146	170	1	6	7	25	152	177
Scientifiques et spécialistes	435	553	988	39	289	328	474	842	1,316
Administration et service extérieur	511	970	1,481	45	337	382	556	1,307	1,863
Techniciens	177	302	479	25	146	171	202	448	650
Soutien administratif	566	1,220	1,786	122	813	935	688	2,033	2,721
Exploitation	52	99	151	16	51	67	68	150	218
Autres[b]	628	1,022	1,650	125	258	383	753	1,280	2,033
Total	**2,393**	**4,312**	**6,705**	**373**	**1,900**	**2,273**	**2,766**	**6,212**	**8,978**

[a]Ne tient compte que des étudiants inscrits en 1982 qui ont poursuivi leur cours en 1983.
[b]Comprend les étudiants des ministères et organismes ne faisant pas partie du Système informatisé sur les langues officielles (SILO).